

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**MODELO GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
PARA EL VICERRECTORADO VIPI DE LA UNELLEZ
SAN CARLOS - ESTADO COJEDES**

Autor: Ing. Elvis A. Domínguez

C.I. V-7.094.168

Tutor: MSc. Daniel Tovar

C.I. V- 13.594.178

San Carlos, marzo de 2018

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que siembra

**MODELO GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
PARA EL VICERRECTORADO VIPI DE LA UNELLEZ
SAN CARLOS - ESTADO COJEDES
Requisito Parcial para optar al grado de Magister en Gerencia Pública.**

Autora: Ing. Elvis Domínguez

C.I. V-7.094.168

Tutor: MSc. Daniel Tovar

C.I. V-13.594.178

SAN CARLOS, MARZO DE 2018

INDICE

Índice General	iii
Apéndice	iv
Lista de Tablas	v
Lista de Figuras	vi
Aceptación del Tutor	viii
Aprobación del Tutor	ix
Acta de Defensa (pendiente)	x
Agradecimiento	xi
Dedicatoria	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	15
CAPITULO I	
EI PROBLEMA	18
Planteamiento del Problema	18
Objetivos de la Investigación	26
Justificación	27
Alcances	30
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	32
Antecedentes relacionados con la Investigación	32
Bases Teóricas	35
Bases Legales	57
CAPITULO III	
MARCO METOLOGICO	62
Tipos de Investigación	63
Diseño de la Investigación	64

Población y Muestra	65
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	68
Técnica de Procesamiento y Análisis de Información	70
CAPITULO IV	71
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	
Presentación y Análisis de Resultados	71
CAPÍTULO V	
PROPUESTA	75
Justificación	75
Objetivo General	77
Objetivo Específicos	77
Factibilidad o Viabilidad del Proyecto	78
Conclusiones	105
Recomendaciones	107
Referencias Bibliográficas	109
Anexos	
A. Encuesta	110
B. Cartas suscrita por los Integrantes del comité	112
C. Carta de designación de los representantes	114
D. Carta de aceptación de los representantes	115
E. Acuerdo formal de constitución	116
F. Carta de compromiso	121
G. Validaciones de expertos	122
H. Validaciones de expertos	123
I. Validaciones de expertos	124
J. Informe de evaluación INPSASEL	125

Lista de Tablas

Tabla 1- Diferencia entre Salud y Seguridad	23
Tabla 2- Operacionalización de Variables	39
Tabla 3- Distribución de la Población	42
Tabla 4- Distribución de la Muestra	43
Tabla 5- Significado de los valores del coeficiente	46
Tabla 6- 7 Comité de Seguridad y Salud	48
Tabla 8- Definir los indicadores de gestión necesarios de seguimiento y control para Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI, en el estado Cojedes.	50
Tabla 9- Establecer criterios para desarrollar el modelo gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI, en el estado Cojedes.	51
Tabla 10- Número de personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral.	58
Tabla 11- Modelo gerencial para la creación de un comité de seguridad y salud laboral	60
Tabla 12- Puestos de Trabajo evaluados	88
Tabla 13- Procedimiento de Ejecución para el Plan de Inducción a Nuevos Ingresos y cambios en las tareas y puestos de trabajo	
Tabla 14- Procedimiento de Ejecución del Plan de Trabajo de Educación e Información	
Tabla 15- Dotación y Reposición de los Equipos y Uniformes de Protección Personal	88
Tabla 16- Estructura Organizacional del Plan Operativo de Emergencia y funciones específicas de sus participantes	91
Tabla 17- Plan de contingencia en caso de incendios	95
Tabla 18- Contingencia en caso de movimientos de la superficie de la tierra (sismos y/o terremotos)	98
Tabla 19- Plan de contingencia en caso de inundaciones	100
Tabla 20- Plan de contingencia caso de lluvias y tormentas Eléctrica.	

Lista de Figuras

Figura 1- Estructura Organizativa	65
Figura 2- Matriz de Datos de encuesta	
Figura 3- Vista de variables	126
Figura 4- Alfa de Cronbach	127



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
Programa de Estudios Avanzados



**ACTA DE ADMISIÓN TRABAJO ESPECIAL DE GRADO,
TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL**

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	X	Trabajo de Grado	Tesis Doctoral
---------------------------	----------	------------------	----------------

Titulado(a):

**MODELO GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA EL
VICERRECTORADO VIPI DE LA UNELLEZ SAN CARLOS - ESTADO COJEDES**

Elaborado por el (la) participante:

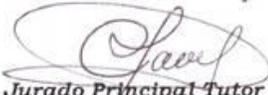
Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

ELVIS ANSELMO DOMINGUEZ, C.I. V-7.094.168

Como requisito parcial para optar al grado académico de **Magister Scientiarum**, el cual es ofrecido en el programa de: **Maestría en Gerencia Pública (San Carlos)**, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy: 15/05/2018 a las 08:00 am, se realizó la admisión del mismo, acordando que:

- El Trabajo / Tesis se acepta para la presentación / Defensa oral.
- El Trabajo / Tesis se acepta para la presentación / Defensa oral, una vez que se adopten las modificaciones sugeridas.
- El Trabajo / Tesis no se acepta para la defensa oral.

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: **01/06/2018**, a las **11:00 a.m.**, Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, 15/05/2018.


1.- Jurado Principal Tutor (a)

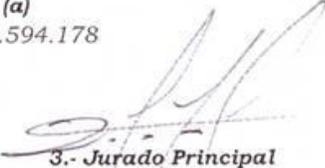
MSc. MSc. Daniel Tovar C.I. V-13.594.178

(EXTERNO)


2.- Jurado Principal Coordinador (a)

MSc. Carmen Pinto, C.I. V- 4.101.093

(UNELLEZ)


3.- Jurado Principal

Dr. Antonio Flores, C.I. V-11.962.937

(UNELLEZ)

4.- Jurado Suplente

MSc. Yeskively Mendez, C.I. V-17.595.428

(UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

MSc. José Arteaga, C.I. V-10.307.706

(UNELLEZ)





UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

Programa de Estudios Avanzados



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

MODELO GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA EL VICERRECTORADO VIPI DE LA UNELLEZ SAN CARLOS – ESTADO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

ELVIS ANSELMO DOMINGUEZ, C.I. V-7.094.168

Como requisito parcial para optar al grado académico de **Magister Scientiarum**, el cual es ofrecido en el programa de: **Maestría en Gerencia Pública (San Carlos)**, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, 01/06/2018, a las 11:00 A.m., se realizó la presentación/defensa del mismo, acordando:

- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Honorífica.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación y Honorífica.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las: 11:30 A.m.,

1.- Jurado Principal Tutor (a)

MSc. MSc. Daniel Tovar C.I. V-13.594.178

(EXTERNO)

2.- Jurado Principal Coordinador (a)

MSc. Carmen Pinto, C.I. V- 4.101.093

(UNELLEZ)

3.- Jurado Principal

Dr. Antonio Flores, C.I. V-11.962.937

(UNELLEZ)

4.- Jurado Suplente

MSc. Yeskively Mendez, C.I. V-17.595.428

(UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

MSc. José Arteaga, C.I. V-10.307.706

(UNELLEZ)



AGRADECIMIENTO

A la Santísima Virgen del Carmen por bendecirme y permitir llegar al logro de esta meta.

A mis padres por darme el don de la vida y apoyo incondicional.

A mi Esposa Lilian, compañera de vida y mi gran soporte en este trayecto de vida.

A toda mi familia, por el apoyo en los momentos difíciles y por los gratos disfrutados.

A la Universidad Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

A toda la familia de Servicios Generales VIPI.

A todos mis profesores.

A mis compañeros de estudio.

Al MSc. Daniel Tovar por su valiosa amistad y asesoría en la realización de este proyecto.

Finalmente quiero agradecer a todos quienes hicieron posible la culminación de este trabajo de grado.

Ing. Elvis A. Domínguez

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño...

A ti mi Dios, por bendecirme al nacer.

A ti mi Buen Jesús, por tu infinita misericordia derramada en mí ser.

A mis padres, por el ejemplo de vida, de constancia y perseverancia.

A mis hermanos.

A toda la familia del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

A todos mis profesores.

A mi Esposa bella e hijos, por su apoyo, cariño y motivación.

A MSc Daniel Tovar, por el esfuerzo y dedicación para el logro de este objetivo.

A la memoria de José Francisco Cosse (El Cámara), amigo por siempre e incondicional gracias por todo.

A mi Santísima Virgen del Carmen, por iluminarme, por guiarme y su inmenso amor.

Ing. Elvis A. Domínguez

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**MODELO GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
PARA EL VICERRECTORADO VIPI DE LA UNELLEZ
SAN CARLOS - ESTADO COJEDES**

Autor: Ing. Elvis Domínguez

Tutor: MSc. Daniel Tovar

Año: 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, diseñar un modelo gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el Vicerrectorado VIPI de la Unellez San Carlos del Estado Bolivariano de Cojedes. La investigación es de tipo proyectiva, bajo los parámetros de una investigación de campo y no experimental, la Seguridad y Salud Laboral, es La rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, teniendo como base una población de 50 personas, representados por una muestra total de 20 trabajadores, como técnica de datos se empleó la encuesta e instrumento el cuestionario, estructurado con veinte (20) ítems con alternativas policotómicas, la misma consta de cinco opciones (completamente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, completamente en desacuerdo), a fin de evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; el cual fue validado por el juicio de expertos, asimismo se determinó prueba estadística de Alpha de Cronbach, a través de un Programa SPSS Statiscs Versión 25.0, arrojando un resultado de cero, ochenta y nueve (0,89). Concluyendo, que el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes no cumple con los procesos de Seguridad y Salud Laboral, quedando en riesgo la integridad de sus trabajadores y exponiéndose a las sanciones legales pertinente al caso, en vista de la infracción de las normativas vigentes observadas en el marco jurídico de las leyes venezolanas, lo cual, se considera pertinente la propuesta tiene la finalidad de disminuir los niveles de riesgo, logrando alcanzar las condiciones óptimas de Seguridad y Salud Laboral, para el desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores en el área de trabajo.

Palabras claves: Modelo, Gerencia, Seguridad y Salud Laboral.

**EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY
OF WESTERN PLAINS
"Ezequiel Zamora" COORDINATION OF
GRADUATE AREA
MASTERS IN PUBLIC MANAGEMENT**

**LABOR HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT MODEL
FOR THE VICE-RECTORATE VIPI OF THE UNELLEZ
SAN CARLOS - COJEDES STATE**

**Author: Ing. Elvis Domínguez
Tutor: MSc. Daniel Tovar
Year: 2018**

ABSTRACT

The main objective of this research was to develop a management model of Occupational Health and Safety for the VIPI Vice-Rector of Unellez San Carlos of the Bolivarian State of Cojedes. The research is projective, under the parameters of a field research and non-experimental, Occupational Health and Safety, is The branch of public health aimed at promoting and maintaining the highest possible degree of physical, mental and social well-being of the workers, based on a population of 50 people, represented by a total sample of 20 workers, as a data technique the survey was used and the questionnaire instrument, structured with twenty (20) items with polycotomic alternatives, it consists of five options (completely agree, agree, neutral, disagree, completely disagree), in order to evaluate the health and safety conditions at work; which was validated by expert judgment, likewise, Cronbach's Alpha test was determined through a SPSS Statics Version 25.0 Program, yielding a result of zero, eighty-nine (0.89). In conclusion, the Integrated System Emergency Bolivarian State of Cojedes not meet processes Occupational Safety and Health, leaving at risk the integrity of their workers and exposing them to the relevant legal sanctions to the case, in view of the breach of the regulations observed in the legal framework of Venezuelan law, which is considered relevant to the proposal aims to reduce risk levels, achieving the optimal conditions of safety and occupational health, development and development of workers in the area of work.

Keywords: Management, Security, and occupational health.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral no corresponde a un tema novedoso en la gestión de las instituciones universitarias, pues ellas desde siempre han buscado mecanismos para resguardar no solo la capacidad física y mental de sus trabajadores, sino también la infraestructura donde estos desempeñan sus funciones laborales, pudiendo con ello garantizar su bienestar y mitigar efectos que coloquen en riesgo la calidad de vida.

Razón por la cual, se permite hacer referencia que este tema tuvo lugar en sus inicios en Venezuela, con la formulación del Reglamento General de la Ley de Minas (Presidencia de la República, 2001) surgiendo posteriormente otras como la primera Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) Ley del Seguro Social Obligatorio (Presidencia de la República, 2008) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Presidencia de la República, 1973) sin embargo, a pesar del desarrollo que tuvo la seguridad a nivel laboral no es sino hasta agosto de 1986 cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT), regulando de esta manera la implementación de programas para prevenir riesgos laborales, que pudiesen causar daños a los trabajadores.

En este sentido, al implementar programas de esta naturaleza, facilita propiciar un ambiente seguro en el área de trabajo, donde no solo comprende una responsabilidad exclusiva del empleador, sino de un trabajo en equipo, en el cual los colaboradores participan de manera activa, generando beneficios en ambos sentidos, patrono – empleado y viceversa. De tal manera, que la práctica de una cultura de seguridad integral e higiene ocupacional o en el trabajo, permitirá la reducción de riesgos laborales, disminuyendo además los costos de operación e incrementando la productividad, ya que se controlarían las causas de pérdidas de tiempo relacionadas con la interrupción del trabajo, asimismo repetición de accidente, al igual que la reducción de costos por lesiones, incendios y daños a la propiedad, entre otros aspectos.

Desde esta perspectiva la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas, sin exclusión de las instituciones universitarias, se contempla como parte del subsistema de gestión humana como en el círculo de mejoramiento continuo, en el cual las actividades orientadas hacia la prevención deben ser planificadas, especificando la identificación de objetivos, diseñando instrumentos de medición para controlar desviaciones presentadas, implicando además programas de formación para la identificación y manejo de riesgos potenciales a la salud de los trabajadores, así como también la preservación de otros activos de la institución.

Por tanto, se alude que el éxito en la gestión de la seguridad y salud laboral como estrategia de productividad en las instituciones universitarias, facilitará el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores, donde en conjunto con el apoyo de todos los que hacen parte de la institución para edificar la excelencia, bajo estándares de calidad y seguridad enmarcados en su filosofía de gestión que otorga identidad cultural a su gente. En virtud de ello, el objetivo de este trabajo de grado es analizar la implementación de un modelo gerencial de seguridad y salud laboral como estrategia para la productividad organizacional en el vicerrectorado de infraestructura y producción industrial VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

En este orden de ideas, la presente investigación se desarrolló con la finalidad de proponer estrategias coadyuvantes al cumplimiento de la LOPCYMAT en el vicerrectorado de infraestructura y producción industrial VIPI del estado bolivariano de Cojedes, para minimizar la probabilidad de que asuma altos costos de salud y se exponga a serias sanciones financieras si no cumple con los requerimientos legales y además, pueda ir forjando unas bases sólidas en materia de seguridad y salud laboral.

Así mismo, los resultados aquí obtenidos han servido y servirán de insumo para la toma de decisiones, de las Autoridades que dirigen el VIPI, relacionada con la implementación de estrategias para resguardar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, sin dejar de mencionar el mejoramiento del ambiente laboral y la importante incorporación de los trabajadores a ser protagonistas, siendo ellos claves dentro de la organización para el logro de objetivos y metas, por lo que debe haber reciprocidad de parte y parte.

El presente trabajo de investigación, presenta la siguiente estructura en el desarrollo de cinco capítulos, en el cual el Capítulo I se estableció el problema objeto de estudio y se justifica la investigación, en el Capítulo II, está comprendido por el marco teórico, se describen los antecedentes de la investigación, las teorías que sustentan el estudio, el Capítulo III, se enmarca en la metodología utilizada, refiere el tipo y diseño de la misma, población y muestra, el Capítulo IV comprende los análisis e interpretación de los resultados y por último el capítulo V, conformado por la propuesta, justificación, objetivos, metas y beneficios de la propuesta; y para finalizar se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Uno de los aspectos asociados a la gestión del recurso humano en instituciones universitarias, es el correspondiente a la integridad física de los trabajadores, sus instalaciones, maquinaria, equipo y medio ambiente, para lo cual la seguridad e higiene laboral surge como una estrategia para alcanzar la productividad, desde el planteamiento de objetivos a través del máximo aprovechamiento de sus recursos. Partiendo desde este punto citaremos algunos escritos sobre la seguridad y salud laboral.

Para Chiavenato (2009):

La seguridad laboral es una actividad que repercute directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Por ello, la seguridad y salud laboral es una responsabilidad compartida entre colaboradores, supervisores y gerentes, es decir, debe gestionarse como un trabajo en equipo desde el establecimiento de objetivos, puesta en práctica de actividades planificadas, seguimiento y evaluación para corregir las posibles desviaciones detectadas que pudiesen representar riesgos, evitando de esta manera la ocurrencia de accidentes. (p.88).

Para Chiavenato (2009) la seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente y la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Azuaje y Ramírez (2008) definen la seguridad laboral como un conjunto de principios, leyes, normas y mecanismos de prevención de los riesgos inherentes al recinto laboral, los cuales pueden ocasionar un accidente ocupacional con daños destructivos a la vida de los trabajadores, las instalaciones o equipos de la empresa, así como también al medio ambiente externo donde se llevan a cabo las actividades productivas.

La misma tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo a través del reconocimiento y control de las condiciones tanto físicas como mecánicas inseguras, unido al estudio de los métodos de trabajo y el comportamiento humano para controlar en lo posible las acciones inseguras de los trabajadores; adicionalmente, mejorar las condiciones de trabajo en las cuales las personas

desarrollan sus labores, mediante el reconocimiento de riesgos presentes en las distintas áreas de la empresa para dictar recomendaciones tendientes a eliminarlos o minimizarlos.

Así mismo, orientar la actuación de las personas hacia el cumplimiento de procedimientos y prácticas de trabajo acordes a los programas de seguridad, a fin de evitarles lesiones personales e incrementar la productividad en la empresa a través del mantenimiento de condiciones de trabajo que minimicen la ocurrencia de accidentes causantes de interrupciones operacionales. Igualmente, garantizar y mantener la integridad tanto física como mental de los trabajadores dentro de una empresa, considerando al recurso humano como un factor estratégico para el alcance de los objetivos.

Por su parte, Jeffus (2010) identifica la seguridad laboral como el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a eliminar o disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgo en el trabajo, atiende una serie de peligros desencadenantes de accidentes, tales como eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de máquinas, equipos o herramientas, caída de objetos pesados, deficientes, condiciones de orden, limpieza en los puestos de trabajo, riesgos de incendios, entre otros.

De la misma manera, Luna (2011) entiende por seguridad laboral, el conjunto de técnicas y procedimientos destinados a evitar accidentes en los puestos de trabajo. Dentro de esta especialidad se analizan los riesgos derivados tanto del lugar como de la superficie del trabajo, herramientas, máquinas, electricidad, incendios, almacenamiento, manipulación, transporte de cargas, señalización y mantenimiento.

Basado en lo expuesto, la seguridad laboral desde la óptica de aplicabilidad en las instituciones universitarias, es un conjunto de técnicas y procedimientos puestos en práctica en el sitio de trabajo para prevenir la ocurrencia de accidentes, los cuales pueden no solo afectar la integridad de los trabajadores, sino al igual la infraestructura y equipos, asimismo el medio ambiente, generando desde su excelencia un mejor desempeño del trabajador, en un ambiente seguro tanto para él como para la organización, siendo así participe de un compromiso compartido

para alcanzar el éxito de la gestión del recurso humano, es decir, crear espacio a favor del bienestar de todos y un clima de trabajo sano.

Según Chiavenato (2009):

la salud laboral es el conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. Por tanto, esta gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral. (p.89).

Igualmente, Jeffus (2010) conceptualiza la salud laboral como una disciplina orientada hacia la prevención de enfermedades profesionales mediante el control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el medio laboral. Estos agentes pueden afectar no solo al trabajador desempeñando una tarea, sino también al ambiente interno de la empresa, exponiendo al resto de las personas, trascendiendo a lo externo de la empresa, presentando riesgos para las comunidades aledañas, así como también al ambiente.

Análogamente, Menéndez y otros (2009) definen la salud laboral como la ciencia o conjunto de ciencias no médicas, orientadas a la prevención de enfermedades profesionales, es decir, aquellas contraídas por la exposición del organismo humano a contaminantes químicos, físicos o biológicos que originan cambios en la funcionalidad del trabajador dañando su salud. La misma se complementa con la medicina del trabajo, actuando la primera sobre el ambiente y la segunda sobre la salud del trabajador.

De acuerdo a las definiciones aportadas por los autores citados, la higiene laboral se enfoca en estudiar, analizar, prevenir y corregir enfermedades ocupacionales productos de la interacción de los trabajadores con agentes químicos, biológicos o físicos presentes en el ambiente laboral, los cuales pueden afectar la salud del mismo, a otros empleados o extenderse a poblaciones y ambientes cercanos, por lo tanto, resulta de interés en las instituciones universitarias, promover un ambiente bajo condiciones de higiene, a fin de evitar la aparición de daños que puedan disminuir la productividad laboral.

De tal manera, que la ocurrencia de un accidente implica pérdidas relacionadas con recursos humanos, económicos y materiales, así como maquinaria, equipo o plantas, afectando el activo fijo e intelectual de la empresa y, por ende, reduciendo su productividad, deteriorando su imagen en el mercado, motivo por el cual debe ser considerada como parte esencial e ineludible en la gestión del recurso humano, ya que en conjunto a la seguridad propende a la integralidad de la gente y resguardo de los activos como patrimonio de las empresas para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Teniendo como sustento lo antes citado, la realidad destaca reconocer que la salud de los trabajadores es concebida desde el establecimiento de normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos disponibles tendientes a la prevención, atención, de accidentes de trabajo y controlando los resultados obtenidos con respecto a los riesgos laborales típicos (físicos, químicos, mecánicos y biológicos) sin descuidar los psicosociales y la salud integral del trabajador.

En consecuencia, las actuaciones gerenciales en materia de prevención inherentes a seguridad e higiene laboral, estarán enmarcadas por un carácter multidisciplinario e interdisciplinario y, por lo tanto, es necesaria la integración en todas las fases del proceso productivo y organizativo de la Institución, puesto que, en el ámbito laboral, un área interdependiente con el mismo es la Medicina Laboral, definida por la OMS como:

La especialidad médica que actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno; así como promover los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo (p.89).

De allí, la necesidad de comprender la importancia de la Seguridad y la Salud Laboral en el trabajo, siendo imperativo la participación activa de la gerencia y los trabajadores, el entrenamiento adecuado y un sentido de responsabilidad compartido, de tal forma que la combinación de dichos elementos hará de la labor preventiva una constante, en vista que, a juicio del autor de esta investigación, un programa de Seguridad y Salud Laboral no es algo que se impone a la institución, sino que debe estar incorporado en cada proceso, e n

cada tarea, y debe considerarse como parte integral de las operaciones, a partir de la operatividad de los diversos comités.

Por tal razón, Venezuela, no es la excepción en materia de seguridad e higiene laboral, desde la década de los sesenta se ha esforzado para establecer normas y leyes que resguarden la integridad física de los trabajadores, en ese sentido, en 1986 se promulga la primera Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual fue reformada en Julio del 2005 y es desde entonces que ha resurgido la Seguridad e Higiene Laboral en Venezuela, teniendo como base lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV-1999) donde la salud es considerada un derecho fundamental, y crea los mecanismos para ello a través del artículo 84:

Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes de servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrá ser privatizado. La comunidad organizada tiene derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

De allí, la promoción de la seguridad e higiene laboral constituye una prioridad en la política social del Estado, en virtud que pueden surgir situaciones donde el rendimiento del trabajador no sea óptimo a causa de no contar con las condiciones laborales ambientales (ergonómicos, ambiente de trabajo, entre otros) adecuados a las exigencias de las tareas asignadas y necesidades personales del trabajador, y en consecuencia las personas no podrán contribuir, con el trabajo en el logro de las finalidades organizativas. Por consiguiente, hay que mencionar la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005), que constituye la norma jurídica en materia de salud y la seguridad laboral en Venezuela, que como señala Piconá (2009):

Promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. (p.78).

Cabe destacar entre las enfermedades ocupacionales, las afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna vertebral, las lumbalgias y hernias discales se han convertido en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores venezolanos, no de menor importancia también existe la sordera profesional por la exposición al ruido de las máquinas, las dermatosis (específicamente las dermatitis por contacto) y las enfermedades respiratorias como el Asma Ocupacional y la Neumoconiosis, continúan ocupando un lugar preponderante. Por otra parte, el estrés laboral, la fatiga ocupacional, el burn out (Síndrome de Agotamiento Profesional) y el mobbing (acoso psicológico) que a su vez pueden producir trastornos gastrointestinales e hipertensión arterial. Otros males que se convierten en desafíos para la salud, higiene y medicina ocupacional en Venezuela son el cáncer ocupacional y los efectos del trabajo sobre la reproducción (abortos, malformaciones).

Es así, que Venezuela asume el compromiso de garantizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado, propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro, saludable, la prevención de accidentes de trabajo, así como enfermedades ocupacionales, lo cual es viable con la creación de un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral bien sea de naturaleza pública o privada.

Desde esa perspectiva, cualquier gerencia organizacional debe utilizar la prevención como herramienta principal de la seguridad, corregir problemas, ver los riesgos y eliminarlos, lo cual inevitablemente debe ser política de salud que exige la elaboración y materialización de un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo con el fin de aumentar la productividad y la calidad entre otras variables que interesan a las instituciones en función a su desarrollo, junto con la contaminación ambiental y la ecología.

Lo antes expuesto, traería como consecuencia, un recurso humano que no logra un desarrollo integral y una gerencia que refleja el compromiso de prevenir y corregir todos aquellos aspectos que en el ambiente laboral puedan generar efectos nocivos en sus trabajadores y trabajadoras, lo que igualmente disminuye el nivel de eficiencia, compromiso individual, colectivo y productividad de quienes laboran, en virtud que existe la posibilidad de padecer enfermedades musculo esqueléticas, psicológicas, entre otras,, asociadas en ocasiones a ciertos factores de riesgo laboral bien sean físicos como: mobiliario, exposición al ruido, iluminación inadecuada, temperaturas extremas, entre otros, así como factores químicos, factores de riesgo psicosocial, entre otros.

En el caso de esta investigación, surge aplicada en el contexto del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes, organización de carácter público orientada a la formación educativa de profesionales con los más sólidos principios de ética, justicia, libertad y autonomía, cuyo propósito es la creación, transmisión y aplicación del conocimiento como valor social que genere competencias para la creatividad e innovación, para promover y organizar mediante la educación permanente, el desarrollo pleno de las potencialidades humanas y ciudadanas del individuo, así como el fortalecimiento del análisis crítico, de su anticipación y visión del futuro, para la elaboración oportuna de alternativas viables a los problemas de la región y el país. Una institución clave para el desarrollo regional y nacional.

Lo anterior, en virtud se puede conocer por entrevistas realizadas a un porcentaje de trabajadores que el VIPI San Carlos del Estado Bolivariano de Cojedes, no cuenta con un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral, de forma integral, en virtud al parecer no se desarrollan actividades que promuevan y estimulen una cultura de seguridad y de higiene laboral, presentándose además casos de personas que padecen de problemas de la columna vertebral, en los miembros superiores e inferiores, stress, entre otros, asociados a las labores ocupacionales, lo que conduce a inferir que existe la necesidad de instrumentar en forma efectiva la política de salud correspondiente a la organización. De acuerdo a lo planteado el problema quedó formulado en las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de las condiciones de seguridad y salud laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes?

¿Mencionar los indicadores de gestión necesarios de seguimiento y control para un modelo gerencial de seguridad y salud laboral para el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes?

¿Cuáles son los criterios para desarrollar un modelo gerencial de seguridad y salud laboral para el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes?

¿Cuál es la percepción para desarrollar un modelo gerencial de seguridad y salud laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes?

¿Cómo evaluar el modelo gerencial de seguridad y salud laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Diseñar un modelo gerencial de seguridad y salud laboral para el vicerrectorado de infraestructura y producción industrial de san Carlos estado bolivariano de Cojedes.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral para el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes.
- Definir los indicadores de gestión necesarios para el seguimiento y control del Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes.
- Diseñar un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes.
- Aplicar un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el

Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes.

- Evaluar un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes.

Justificación

La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “EZEQUIEL ZAMORA”. Es la casa de estudios más grande del Occidente del país, con su sede principal en la ciudad de Barinas. Desde el mismo momento de su creación en 1974, ha tenido un papel destacado en el ámbito regional y nacional en todas las funciones que le son inherentes a toda universidad. No obstante, en el caso particular del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes, no se han desarrollado algunas áreas tales como: la seguridad y salud laboral.

Particularmente, en el VIPI se ha observado que en las actividades de mantenimiento, no cuenta con los medios de control de riesgos efectivos, ya que aunque son supervisadas por la Coordinación de Servicios Generales, específicamente por el Jefe de Mantenimiento, los parámetros de supervisión de las mismas no están formalmente establecidos dentro de ningún plan o programa específico que garantice una cobertura amplia de los aspectos de Seguridad y Salud Laboral con lo que es posible que se escapen detalles que la hacen vulnerable.

Por otra parte, en conversaciones con los responsables de la Coordinación de Servicios Generales del VIPI, estos han manifestado que el presupuesto para abordar la Seguridad y Salud Laboral es escaso. Es por ello, que la institución no cuenta con las suficientes herramientas, maquinarias, equipos de protección personal para sus empleados, ni la debida capacitación de los mismos, entre otras. Tampoco dentro de la institución existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que es un requisito fundamental de toda institución exigido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Específicamente, el área de talleres y laboratorios considerada como una de las más peligrosas de toda la institución por los equipos electromecánicos con que se laboran a diario, carece de una programación en materia de prevención, lo que ha traído como consecuencia la ocurrencia de accidentes laborales, que han sido narrados por sus protagonistas y testigos; sin embargo, la Coordinación de Servicios Generales, o en su defecto, la Oficina de Personal y Talento Humano, no lleva estadística alguna. Actualmente, el área de talleres y laboratorios se encuentra en niveles bajos de la estructura organizativa del VIPI y constituye una dependencia directa de la Jefatura de Mantenimiento adscrita a la Coordinación de Servicios Generales, la cual está integrada por 18 personas que trabajan en las secciones de: herrería, mecánica, refrigeración, electricidad, limpieza áreas techadas y áreas verdes.

Por otro lado, existe un material elaborado en forma de guía en las descripciones de cargo (OPSU), donde se describe de forma general: los riesgos y medidas básicas de prevención, pero este es de conocimiento de sólo un reducido grupo dentro de la universidad. Cabe destacar, que existen actividades que actualmente se llevan a cabo en la institución que no están contempladas en dicho instructivo, razón por la cual quienes lo conocen hacen uso de él de forma muy vaga y quizás por ello es que no ha tenido mayor relevancia para los trabajadores de la institución.

Es menester indicar, que el VIPI actualmente no posee un departamento o dependencia en materia de Seguridad y Salud Laboral, al igual que el resto de los núcleos de la Unellez, hecho que se puede evidenciar en los organigramas de la institución disponible en la Web, por lo que se deduce que no existe un ente que coordine o regule las acciones que se pudieran desarrollar en esta materia.

Por lo anteriormente expuesto, se puede decir que el problema de la investigación radica verificar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el área de Servicios Generales del VIPI y posteriormente averiguar hasta qué punto la institución cumple con la normativa legal en materia de Seguridad e Higiene Laboral. De ahí, que el objetivo de la presente investigación es: Proponer un modelo gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes, a fin de que se cumpla con lo establecido en la normativa legal vigente

en materia que le permita a la institución mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.

Para ello, se prevé realizar un diagnóstico de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, que permitan conocer las condiciones de trabajo actuales de todas las áreas responsables de servicios generales y talleres del VIPI. Asimismo, se hará una revisión del cumplimiento de la normativa legal en el área de servicios generales, talleres y áreas de la institución; una vez que sean detectadas los puntos débiles en la misma, se crearán medios de control de riesgos para las actividades realizadas por parte del personal operativo de la institución que contemplen las medidas de seguridad a implementar, las políticas de trabajo, los requerimientos mínimos del personal, que servirán como apoyo al Modelo Gerencial para la Seguridad y Salud Laboral, que podrá ser utilizado como referencia al momento de llevar a cabo los trabajos para proceder de forma segura y sin que tales acciones generen daños a la salud, a los equipos o a la institución.

Se espera que, con el Modelo Gerencial para la Seguridad y Salud Laboral, la institución pueda determinar los riesgos existentes en cada área de trabajo, así como también establecer planes para tomar acciones preventivas o correctivas, según lo que amerite el caso, y desarrollar mecanismos de control para que permitan la elaboración de planes continuamente. Así mismo se espera que con el modelo se pueda dar cumplimiento a las disposiciones contempladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); el Reglamento de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en Trabajo; el Reglamento sobre Prevención de Incendios y dar conformidad a las fallas presentadas en las inspecciones de INPSASEL realizadas en los últimos años dentro de la institución.

Por lo tanto, el desarrollo de ésta investigación, titulada: Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial de San Carlos Estado Bolivariano de Cojedes, e inmersa en la línea de investigación: Salud Ocupacional, demuestra que la población trabajadora de dicho organismo enfrenta factores de riesgo laboral, de existir fenómenos, ambiente y acciones humanas que puedan propiciar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la población trabajadora de esta organización gubernamental.

De allí, desde el punto de vista social, el estudio se justifica en virtud que éste favorecerá a esa significativa población trabajadora del VIPI, en vista el modelo gerencial de seguridad y salud laboral ayudará a los trabajadores a orientarse a la salud y el bienestar, lo que a la vez beneficia a la sociedad en general.

En lo teórico, la investigación será un aporte a otros estudios de corte investigativo que intenten profundizar en la materia abordada, además, servirá de antecedente, aportando igualmente aspectos teóricos legales claves inherentes a la organización que pueden constituirse en marco de referencia para procurar mejoras en la misma. Metodológicamente, los aportes de la investigación radican en que ofrece un punto referencial para desarrollar otros estudios de carácter investigativo dirigido a conocer las situaciones presentes a través de la descripción exacta de las actividades, objetivos, procesos y personas con el fin de poder relacionar diferentes variables.

Alcances

El desarrollo de la investigación se circunscribirá al ámbito del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI San Carlos del estado bolivariano de Cojedes, en lo que respecta al diseño de un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral, cuyos alcances están orientados a materializar el marco legal determinado asegurar las condiciones de trabajo a los trabajadores y trabajadoras del VIPI, en función al cumplimiento de lo consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y lo establecido en las disposiciones emanadas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, entre otras legislaciones vigentes. La labor fundamental de todo Gerente es crear un ambiente en el cual los empleados puedan lograr las metas en el menor tiempo, por lo que deben crear condiciones laborales óptimas que permitan una acción eficaz de sus trabajadores, para obtener así los resultados deseados y alcanzar las metas establecidas. Ahora bien, una de las misiones básicas y fundamental de toda organización consiste en conseguir que el talento humano sea efectivo. Para que esto se logre es necesario que todos sus trabajadores gocen de salud integral idónea, entendiéndose esto como bienestar físico, psicológico y social.

Efectivamente, la propuesta de un modelo gerencial, enmarcado en la gerencia del capital humano y bajo la línea de investigación de Gerencia Pública, en el área de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI, permitirá orientar y organizar en la institución, todo el que hacer investigativo en esta área, instituyendo las bases para la generación del conocimiento que dé respuestas a la problemática existente.

Por consiguiente, ello garantizará ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance, al determinar la identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos operativos, los procesos administrativos, adecuados a la identificación de necesidades de los trabajadores y trabajadoras del Vicerrectorado VIPI de San Carlos del estado bolivariano de Cojedes.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes relacionados con la Investigación

Desde el origen del hombre y ante la necesidad de proveer alimentos y medios de sobrevivencia, nace el trabajo. Esta actividad originó un número creciente de riesgos, situaciones capaces de producir enfermedad o incluso la muerte de los trabajadores. Estos son los primeros antecedentes de la medicina laboral, de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Como antecedentes que sustentan el desarrollo de esta investigación hay que mencionar a Zulrent (2012) que realizó un estudio cuyo objetivo principal es Determinar la factibilidad de la Creación de un Servicio Médico para los Trabajadores de la Clínica Popular de Catia, Venezuela. Metodológicamente es un diseño de campo y tuvo un alcance descriptivo. La investigación es aplicada de tipo evaluativa en tres etapas. La primera, diagnóstica, a través del diseño de una encuesta y administración de la misma a una muestra aleatoria de 164 trabajadores; la siguiente analítica, mediante la interpretación de la muestra obtenida; finalmente la etapa de formulación de conclusiones y recomendaciones, principal insumo en la toma de decisiones, de la alta gerencia de la institución.

El resultado de la encuesta determinó que el personal desea contar con un Servicio Médico en la Clínica Popular de Catia y sirvió de insumo para la toma de decisiones en los niveles estratégicos de la institución. La relación de la investigación antes mencionada con el presente estudio, se ubica en el hecho que estudia la salud, riesgos y accidentes laborales, lo que forma parte de las variables en éste y por consiguiente puede aportar elementos teóricos, para el logro de los objetivos establecidos.

De la misma forma, Villalobos Nieto (2015), desarrolló un trabajo de investigación titulado Riesgos ergonómicos en puestos de trabajo de un supermercado del Estado Carabobo, en el cual el Objetivo general es determinar los riesgos ergonómicos en puestos de trabajo de un Supermercado del Estado Carabobo. La metodología fue un estudio descriptivo de corte transversal,

realizado en una muestra voluntaria de 50 trabajadores de diez puestos de trabajo. Concluyó la autora que la capacidad física del 62% de los trabajadores estuvo asociado a la exigencia física de la actividad laboral. La carga postural, la inseguridad laboral, la doble presencia, el entorno laboral y la organización del trabajo, fueron los elementos más estresantes de los puestos evaluados. Además, recomienda mejorar los puestos de trabajo evaluados de acuerdo a las condiciones individuales y capacitar a los trabajadores en ergonomía. Se relaciona con el trabajo de investigación, dado que éste busca la ergonomía, seguridad y salud de los trabajadores.

Seguido a este, refiere Sequera (2014), desarrolló un trabajo titulado Estrategias Gerenciales para la prevención de riesgos biológicos relacionados con infecciones oftalmológicas existentes en el laboratorio de biología de la UNELLEZ san Carlos, tuvo como objetivo general Diseñar estrategias para la prevención de riesgos biológicos relacionados con infecciones oftalmológicas existentes en el laboratorio de biología de la UNELLEZ San Carlos.

Metodológicamente la investigación un proyecto de aplicación, de campo, nivel descriptivo, la población objeto de estudio fue de 16 personas que laboran en el laboratorio de biología de la UNELLEZ San Carlos, se utilizó como instrumento el cuestionario, cuya confiabilidad arrojó 0.97, la cual dentro de los parámetros es altamente confiable. Se concluyó que en la actualidad, el laboratorio de biología no cuenta con estrategias gerenciales especialmente comunicativas dirigidas a la prevención de riesgos y enfermedades oftalmológicas, ni con suficientes equipos de protección, paralelamente trabajadores no reciben capacitación, ni información de forma recurrente que permita internalizar como debe ser la praxis en dicha área laboral aunque existe un manual de normas y procedimientos, lo revelo pertinencia a los fines de garantizar salud y protección oftalmológica del talento humano y demás usuarios que allí laboran.

Recomienda el Autor implementar permanentemente estrategias gerenciales que permita favorecer la cultura organizacional dirigida a prevenir la salud oftalmológica en el laboratorio de biología de la UNELLEZ. Su relación con el trabajo de investigación es que propone estrategias gerenciales y enfoca la prevención de riesgos biológicos e infecciosos en la masa laboral.

Por otra parte, Marcelo Caisachana y Henry Cadena (2014), realizaron un estudio de investigación titulado Implementación de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales sujetas al régimen del seguro general de riesgos del trabajo (SGRT) –IESS en la empresa avícola REPROAVI CIA. L.T.D.A de la ciudad de Ibarra de Ecuador, el mismo tuvo como objetivo general conocer la situación actual de la empresa, sus amenazas, riesgos e incumplimiento en cuanto a seguridad y salud laboral, fue metodológicamente un estudio de carácter documental, descriptivo y aplicativo. Los resultados reflejaron la percepción de inconformidad por parte de los trabajadores en los cuatro niveles jerárquicos de la empresa. La relación de las investigaciones de estos dos autores mencionados con el presente estudio, se ubica en el hecho que permite mejorar las condiciones ambientales, de salud física y mental del trabajador.

Del mismo modo, Romero (2013), desarrolló una investigación titulada Diagnostico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e Implementación del reglamento de seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. Guayaquil. Ecuador Cuyo objetivo fue presentar acciones gerenciales para capacitar al personal en materia de Seguridad y Salud Laboral.

El cual concluyó que la empresa no cuenta con un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. La metodología utilizada es reflexiva, documental y descriptiva; se asemeja con esta investigación, debido a que propone acciones gerenciales para la Gestión de Políticas de Seguridad y salud laboral, conforme a lo dispuesto en la Norma que rige la materia. Así mismo, sustenta el desarrollo de ésta investigación un Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral según Concepción *et al.* (1995) tiene como objetivo: “permite ordenar y clasificar el conocimiento y las técnicas existentes, así como las relaciones entre ellas. Asimismo, permiten identificar vacíos donde no existe la información necesaria y generar hipótesis relacionadas con los éxitos y los fracasos de dicha gestión”.

En este sentido, además, se hizo una revisión a varios modelos entre los que destacan: Modelo de Gestión para la Seguridad y Salud Laboral (Zayas *et al.* 2008), Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Pérez, 2002) y Modelo de Gestión de la Seguridad (Hale *et al.* 1991). Pero cabe destacar, que el modelo utilizado fue el de Pérez (2002), por su fácil aplicación, sencillez y por ser más completo, debido a que provee el detalle de las acciones a realizar en el lugar donde se aplique, en este caso, las áreas adscritas a la coordinación de servicios generales del VIPI.

Bases Teóricas

La Seguridad y salud laboral o Seguridad y salud en el trabajo (denominado por algunos autores como seguridad e higiene en el trabajo), tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad. El cual estipula la construcción de un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (Nueva York, 1946) como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque aporta a quien lo realiza una serie de aspectos positivos y favorables. Por ejemplo, con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, se desarrolla una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, y aumenta la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la

sociedad. No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales en que este se realice.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

La Seguridad y Salud Laboral en Venezuela

Tiene sus raíces desde que se promulgó la Ley de Minas en el año 1909, seguidamente para el año 1928 se inicia la promulgación de la primera Ley del Trabajo durante el gobierno del General Juan Vicente Gómez debido a presiones internacionales, la primera ley en materia de prevención de accidentes laborales data del año 1936 (Gobierno de Rafael Caldera) en consecuencia de la promulgación de la nueva Ley del Trabajo con su reglamento. En el año 1944 se crea la Ley de Seguro Social Obligatorio, esta ley contemplaba la protección del trabajador, en relación a enfermedades, accidentes de trabajo, enfermedad ocupacional (para aquel entonces se llamaba enfermedad profesional), invalidez, vejez y la muerte. El 9 de octubre del mismo año comienza a funcionar el Instituto Nacional de los Seguros Sociales.

Para el año 1968 se da la promulgación del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo según decreto 1564, el mismo fue reformado en el año 1973 decreto N° 1631 (Reforma Parcial del reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo) Gobierno de Rafael Caldera, siendo una herramienta fundamental en la actualidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el año 1974 entra en vigencia el Reglamento de prevención de Incendio, bajo en decreto 46 (2195), le precede la creación de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) AÑO 1954, trayendo a la palestra normas estándares de seguridad industrial entre otras referencias que aún se utilizan. Con el accidente

ocurrido en la Planta Termoeléctrica de Tocoa “Ricardo Zuloaga” en diciembre del año 1982 donde murieron muchas personas y personal de rescate, marcó pauta en las medidas preventivas de accidentes laborales en Venezuela.

A pesar de que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) ya existía el 18 de julio del año 1986, con la finalidad de garantizar, a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Esta misma ley fue modificada en el año 2005 bajo la gaceta oficial 38236, y en el año 2007 se crea el Reglamento Parcial bajo la gaceta 38596.

A los fines de desarrollar sus objetivos, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (1986) creó un organismo denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridades Laborales (INPSASEL), al cual le otorgó un patrimonio separado y un conjunto de competencias de carácter supervisorias y de inspección de las condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo. Sin embargo, fue aproximadamente entre 2 y 3 años atrás cuando a INPSASEL se le otorgó la partida presupuestaria necesaria para funcionar, pues anteriormente el organismo sólo existía en papel. Eran los funcionarios denominados Supervisores del Trabajo, adscritos al Ministerio del Trabajo, quienes cumplían con las funciones que eran competencia de INPSASEL. Posteriormente, en virtud de la norma programática contenida en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral y la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), se le otorga estructura y presupuesto a INPSASEL.

Además, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), se le confieren funciones que van más allá de las simples facultades supervisoras y de inspección. En efecto, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), se le otorgan a INPSASEL una serie de facultades que no se limitan a las supervisoras y de inspección, pues, hasta le atribuye la capacidad de definir cuando estamos en presencia de una enfermedad ocupacional o de un accidente del trabajo, conflicto entre particulares que debería ser dilucidado por jueces de la materia. En cualquier caso, creemos, que estas nuevas funciones se deben desarrollar en concordancia con las garantías constitucionales, pues de lo contrario quedaría en entredicho su viabilidad jurídica.

¿En qué consisten la seguridad y la salud laboral?

La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

En otras palabras, la salud y la seguridad laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona". Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad. En términos generales, la definición de salud y seguridad laborales que hemos dado abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios.

Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador:

- Si, por lo que fuere, las condiciones de trabajo son malas, pueden influir en la salud y la seguridad del trabajador.
- Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales - se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo, los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está "al aire libre" y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad.
- Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

Un ejemplo clásico es el empleo de plaguicidas en el trabajo agrícola. Los trabajadores pueden estar expuestos a productos químicos tóxicos de distintas maneras cuando utilizan pulverizadores de plaguicidas: inhalar los productos químicos mientras pulverizan con ellos y después de haberlo hecho; absorber los productos químicos a través de la piel; ingerir los productos químicos si comen, beben o fuman sin haberse lavado antes las manos, o bien si los productos químicos han contaminado el agua potable. Las familias de los trabajadores también pueden verse expuestas de distintas maneras: inhalar los plaguicidas que persistan en la atmósfera; beber agua contaminada o estar expuestas a residuos que contenga la ropa del trabajador. Asimismo, otras personas de la comunidad inmediata pueden estar expuestas de distintas maneras. Cuando los productos químicos son absorbidos por el suelo o se difunden a las napas de agua freática, las consecuencias negativas en el entorno natural pueden ser permanentes.

En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Seguridad Laboral

En la actualidad, es fundamental contar con una fuerza de trabajo saludable, ya que es uno de los bienes más preciados que puede tener una empresa, los cuales no solo contribuyen a la productividad de la organización sino también a la motivación, satisfacción y desarrollo integral y profesional de cada uno de los trabajadores. De acuerdo con Caraballo (2009) es:

La ciencia y arte que comprende una serie de actividades, desarrolladas por profesionales (médicos, ingenieros, abogados, psicólogos, enfermeras, ergónomos, técnicos, bioanalistas, terapeutas ocupacionales, entre otros) que emplean conocimientos, técnicas, métodos, procedimientos y equipos diversos para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, encaminadas a la protección y mejoramiento de la salud de los trabajadores (as) y del ambiente en el cual deben ejecutar sus tareas. (p.3).

De esa forma, es evidente que la salud laboral es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la prevención y el control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo, así mismo procura generar ambientes sanos de trabajo, promoviendo el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores. Según la O.I.T (2008), la Seguridad Laboral, es:

La rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores (as), protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en resumen, adaptar el y cada hombre en su actividad. (p.89).

Objetivos de la Seguridad Laboral

Los objetivos de la salud laboral fueron definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1950. Más tarde en 1995, fueron actualizados por el Comité Conjunto de Salud Ocupacional integrado por ambos organismos. Se resumen en:

Mantener y promover la salud de los y las trabajadoras y su capacidad de trabajo. Mejorar el ambiente de trabajo con miras a mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Desarrollar las organizaciones y la cultura de trabajo para el soporte de la salud y seguridad en el trabajo.

Objetivos y componentes claves del programa de Seguridad y Salud Laboral

Los objetivos que tiene el Programa de Salud Laboral son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.
- Cuando una institución desarrolla su Programa de Seguridad y Salud Laboral, logra beneficios como: Se mejora la calidad del ambiente laboral, se logra mayor satisfacción en el personal y, en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.
- El Programa de Seguridad y Salud Laboral consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.
- El Programa de Seguridad y Salud Laboral, lo desarrolla la organización con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.

Ahora bien, todas las instituciones tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere el desarrollo de un Programa de Salud Laboral, cuyo propósito es: Prevenir las consecuencias de las enfermedades, y por otra parte prevenir las consecuencias de los accidentes que producen pérdidas personales y materiales.

La Prevención Riesgos Laborales

Como es sabido, el trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que, si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo, de allí, de acuerdo con Negreadas (2005):

La prevención de los riesgos laborales son técnicas que se aplican para determinar los peligros relacionados con tareas, el personal que ejecuta la tarea, personas involucradas en la tarea, equipos y materiales que se utilizan y ambiente donde se ejecuta el trabajo. (p.86)

En ese sentido, busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo. Según Chiavenato, (2003), la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, no es más que:

Un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para que los trabajadores y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente. La seguridad e higiene del trabajo en su contenido incluye: (1). La prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (2) La atención preferente a la mujer, a los menores y a las personas con capacidad disminuida. (3) La seguridad e higiene del trabajo. (p.88).

Así mismo, en el proceso de trabajo mientras existe una relación armónica entre los elementos capital humano, objeto de trabajo y medios de trabajo se cumple con el objetivo del proceso que es la obtención de los medios necesarios para la vida, cuando esa relación deja de ser armónica puede ocurrir una paralización del proceso de trabajo, una avería en los medios de trabajo o un accidente de trabajo que lesiona o causa la muerte del trabajador.

Salud Laboral

El ser humano al interactuar en la vida cotidiana está rodeado de peligros, en todo lugar, desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación así, en el trayecto a ellos, por lo que los riesgos, representan una probabilidad de sufrir un accidente o contraer una enfermedad.

No obstante, saber reconocer los riesgos laborales es la base del desarrollo de la vida organizacional, pues especialmente los accidentes de trabajo en general, varían en función a la frecuencia, a la gravedad y a las consecuencias, pero de cualquier forma dejan consecuencias, al igual que las enfermedades laborales, que se presentan cada vez con mayor frecuencia, lo anterior conlleva a considerar la importancia de la Higiene en el trabajo.

En ese sentido, la higiene según Quintana (2009) “es la disciplina que se ocupa de prevenir la aparición de enfermedades profesionales” (p.78); entendiendo como enfermedad profesional a aquella que se ha adquirido como consecuencia de la exposición a un agente de riesgo que se encuentra presente en el trabajo, en ese sentido, la higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores, vigilar los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza.

De allí, la higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores, en relación con la labor que realicen, siendo sus objetivos según Quintana (ob.cit.): (1) Eliminar las causas de las enfermedades profesionales. (2) Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos. (3) Prevenir el empeoramiento de enfermedades y/o lesiones. (4) Mantener la salud de los trabajadores. Por lo tanto, con el uso de esta disciplina, se busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que desarrollan y ésta se halla profundamente influenciada por tres grupos de condiciones señaladas por el autor antes mencionado:

- (1) Condiciones ambientales de trabajo: son las circunstancias físicas que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo dentro de la Organización. Es el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo.
- (2) Condiciones de tiempo: duración de la jornada de trabajo, horas extra, períodos de descanso, entre otras)
- (3) Condiciones sociales: son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (organización informal, status, entre otras) (p.78).

Lo anterior, representa un reto al que deben estar preparadas las organizaciones públicas y privadas puesto que deben garantizar su recurso humano la prevención como herramienta principal de la seguridad, será desde ahora una cosa habitual, es decir, corregir problemas, ver los riesgos y eliminarlos aunque no haya habido referencia de accidentes por riesgos similares, así, la higiene laboral tienen carácter preventivo ya que tienen por objeto la salud y comodidad del trabajador, evitando que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

Tabla 1- Diferencias entre Salud y Seguridad Laboral

SALUD	SEGURIDAD
<p>Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.</p> <p>Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que el trabajador enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.</p> <p>Conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.</p> <p>Objetivos:</p> <p>Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.</p> <p>Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos</p> <p>Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.</p> <p>Mantener la salud de los trabajadores</p> <p>Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.</p> <p>¿Cómo lograr los objetivos? Educación de todos los miembros de la institución, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.</p>	<p>Conjunto de medidas, técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.</p> <p>El programa debe ser establecido mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo.</p> <p>La seguridad es responsabilidad de Línea y una función de staff. Cada supervisor es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las áreas.</p> <p>La seguridad del trabajo contempla tres áreas principales de actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prevención de accidentes -Prevención de robos -Prevención de incendios

Fuente: Cimo (2009)

Seguridad en el Trabajo

La seguridad es la disciplina que se ocupa de prevenir la ocurrencia de los accidentes de trabajo, que se producen, porque coinciden en tiempo y lugar condiciones inseguras con actos inseguros, pudiendo estar presente un factor contribuyente y que actúa como catalizador de ambos a favor del accidente. Al respecto, según Cimo (ob. Cit.) refiere:

Una condición insegura es aquella causa imputable a la maquinaria, equipo, entre otros, cuya presencia hace que ocurra el accidente como: Orden y Limpieza deficiente en el lugar de trabajo Protecciones y resguardos inadecuados, Iluminación excesiva o insuficiente Sistemas de advertencias insuficientes o inexistentes Espacios limitados equipos o materiales defectuosos. Un acto inseguro, es aquella causa por la cual el accidente se produce por un error humano, consciente o no y puede ser: Adoptar una posición inadecuada para hacer una tarea, levantar objetos de manera incorrecta, hacer bromas en el trabajo o trabajar bajo el efecto del alcohol y/o drogas” (p.79).

Es así, que la seguridad en el trabajo, en cada área de aplicación y diseño, involucra conceptos y conocimientos de la ingeniería, gestión empresarial, economía, derecho, estadística, psicología, pedagogía, entre otras.

De acuerdo con Torrelaguna (2015):

La Seguridad en el Trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos).

De allí, la Seguridad en el trabajo representa el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Según el campo de actuación se cuenta con técnicas generales de seguridad, como la organización, economía, estadística, señalización, entre otros., y con técnicas específicas, como seguridad química, seguridad eléctrica, prevención y lucha contra incendios, seguridad de las máquinas, etc. o por sectores de actividad, como seguridad en la construcción, seguridad minera, seguridad en la agricultura, seguridad en el transporte, entre otros.

La Seguridad y Salud Laboral como Ciencias

Si bien el desarrollo de las técnicas ha ido trayendo desarrollo sobre los equipos de protección colectiva y personal, no es menos cierto que el desconocimiento de los riesgos es la causa de muchos de los accidentes es también cierto que el desprecio por la vida y la inconsciencia es en la mayoría de los casos, la causa de accidentes fatales como en la edad de piedra.

Dado el desarrollo actual de la seguridad e higiene laboral, se han creado varias divisiones y disciplinas o especialidades, como pueden ser, la ergonomía, la ecología, la fisiología laboral, la psicología laboral y las relaciones humanas laborales entre otras, además de las divisiones propias que se generan desde el punto de vista laboral, como son la seguridad y salud rural y la seguridad y salud laboral en la construcción entre otras ocupaciones. Asimismo, la higiene y seguridad son técnicas se nutren de diversas fuentes aplicándolas a diferentes situaciones en función a necesidades y complejidades se presenten. Todo sin mencionar las ciencias básicas son justamente la base del desarrollo de todas las ciencias.

Las enfermedades laborales, son tan antiguas como el hombre, existen antecedentes de la época de los Faraones, de enfermedades sufridas por los esclavos como consecuencia de la exposición a ambientes laborales adversos o contaminados. De la misma manera se conoce que Galeno, descubre trastornos respiratorios en obreros de minas y otras enfermedades que son causadas por los vapores del plomo.; todos estos avances se producen lentamente hasta el siglo XX que, como consecuencia del desarrollo industrial y tecnológico, los mismos se desarrollan como casi todo el resto de la tecnología en forma exponencial.

En el año 1916 la Organización Internacional del Trabajo OIT, se funda con la finalidad de consolidar la protección del trabajador contra las enfermedades laborales. En los países de América los antecedentes de la medicina laboral son muy amplios y el desarrollo actual constituye una especialidad dentro del área de la Seguridad Laboral.

Referente al control ambiental, recién a fines del siglo XX se ha comenzado a pensar en las consecuencias que se están sufriendo como resultado del uso indiscriminado de diferentes tipos de contaminantes, estas consecuencias aún reversibles, se muestran lo que no se debe seguir

haciendo. El desarrollo de la Ecología como disciplina integradora de diversas ciencias como lo son, la Biología, la Química y la Medicina entre otras ha traído aparejada el desarrollo de grandes campañas comprometidas a mostrar el deterioro ecológico para crear conciencia sobre los niveles de contaminación del aire, el suelo, y el agua. En especial en aquellas personas involucradas en el tema, como lo son empresarios, propietarios de grandes, pequeñas o medianas empresas, que provocan algún tipo de contaminación, ya que todas en alguna medida son las que contribuyen al deterioro del medio ambiente.

Técnicas de Seguridad Laboral

Se pueden clasificar atendiendo a diferentes aspectos, pero si se toma como punto de referencia el momento en que se produce el accidente, se pueden establecer dos grupos.

Las técnicas activas según Torre laguna (ob. cit.) son:

Aquellas que planifican la prevención antes de que se produzca el accidente. Para ello se identifican, en principio, los peligros existentes en los puestos de trabajo y posteriormente se evalúan los riesgos e intentan controlarse mediante ajustes técnicos y organizativos. (p.77).

Entre estas técnicas están, la evaluación de riesgos y las inspecciones de seguridad y las técnicas reactivas. La evaluación de riesgos, es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse. Esta evaluación se realizará llevando a cabo, en primer lugar, un análisis cualitativo de riesgos, encaminado a identificar y descubrir los riesgos existentes en un determinado trabajo y posteriormente un análisis cuantitativo cuyo objetivo final es asignar un valor a la peligrosidad de estos riesgos de forma que se puedan comparar y ordenar entre sí por su importancia.

La inspección de seguridad es básicamente un análisis que se realiza observando directamente y de forma ordenada, las instalaciones y procesos productivos para evaluar los riesgos de accidente presentes. Por lo tanto, la investigación de accidentes tiene como punto de arranque el propio accidente, y se puede definir como la técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y

determinar por qué han sucedido; de acuerdo, a la recopilación detallada de los accidentes es una valiosa fuente de información es conveniente aprovechar al máximo, para lo cual es importante una serie de datos referentes a ellos mismos, a su entorno, los cuales queden registrados para su posterior análisis estadístico servirá para conocer la accidentalidad.

Plan de Seguridad

Un plan de seguridad implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

- 1) La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización.
- 2) Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, entre otros, determinan los medios materiales preventivos.
- 3) La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, entre otros, también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la institución.
- 4) El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo (Selección de Personal), adaptación del trabajo al hombre (racionalización del trabajo), más allá de los factores socio psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad a recursos humanos.
- 5) La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a:
(a) Movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios.
(b) Control de cumplimiento de normas de seguridad.
(c) Simulación de accidentes.
(d) Inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.

Las Señales de Seguridad

El uso adecuado de las señales de seguridad es un requisito obligatorio para todas las empresas, las organizaciones comerciales y edificios públicos de acceso de allí, la legislación es para hacer cumplir el uso adecuado de estos signos. El contenido de la salud y la señalización de seguridad se dividen en las siguientes categorías:

1. Prohibición: Una seguridad predominantemente rojo y blanco signo que denota que un determinado comportamiento o actividad que está prohibida. "No fumar" y "Sin acceso" son ejemplos comunes.
2. Peligro: Un triángulo de advertencia que es de color amarillo con un borde negro representa todos los riesgos potenciales. Las señales pueden ser de orden general y sólo estado "Peligro" o bien pueden ser más específicos, tales como "superficie resbaladiza Precaución" o "Peligro Alto Voltaje". El símbolo en el triángulo varía en función del riesgo. Un signo de exclamación indica un riesgo general, mientras que un rayo denota un peligro eléctrico.
3. Obligatorio: Una señal azul y blanco denota que una determinada acción debe tomarse. Los diferentes equipos de protección son esenciales en casi todas las áreas de la industria y la construcción, tales como: "Seguridad de Calzado", "ropa de alta visibilidad" y "Protección de los ojos".
4. Equipos contra incendios: Un cartel rojo y blanco se utiliza para designar todos los equipos contra incendios, como extintores, puntos de alarma de llamadas, y las mangueras de incendio. Extintor de señales codificadas son aún más para designar el tipo y su uso adecuado. Por ejemplo, el CO₂ (negro) significa seguridad para su uso en incendios de origen eléctrico, pero no debe ser usado en un espacio cerrado.

La Ergonomía

La palabra ergonomía se deriva de las palabras griegas "ergos", que significa trabajo, y "nomos", leyes; por lo que literalmente significa "leyes del trabajo", es decir, la actividad de carácter multidisciplinar que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort. Al respecto Tortosa (1999), establece:

En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas; los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores. (p.99)

Es así, que el planteamiento ergonómico consiste en diseñar los productos y los trabajos de manera de adaptar éstos a las personas y no al contrario, puesto que la lógica axiológica de la ergonomía es que las personas son más importantes que los objetos o que los procesos productivos; por tanto, en aquellos casos en los que se plantee cualquier tipo de conflicto de intereses entre personas y cosas, deben prevalecer los de las personas.

Principios Ergonómicos

Los principios ergonómicos se fundamentan en que el diseño de productos o de trabajos debe enfocarse a partir del conocimiento de cuáles son las capacidades y habilidades, así como las limitaciones de las personas (consideradas como usuarios o trabajadores, respectivamente), diseñando los elementos que éstos utilizan teniendo en cuenta estas características.

Los principales objetivos de esta disciplina teniendo como referencia a Tortosa (1999):

- (1) Controlar el entorno o medio ambiente de trabajo. (2) Seleccionar las técnicas más adecuadas a las personas operativas disponibles. (3) Evaluar los riesgos de fatiga mental y física. (4) Definir los objetivos de formación en relación a las características de puestos de trabajo y personas. (5) Optimizar la relación entre las personas y las técnicas usadas. (6) Favorecer y promover el interés de los trabajadores por la tarea y el proceso productivo, así como por el ambiente de trabajo. (p.44).

Por tales razones, la ergonomía como rama de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha desarrollado una serie de su disciplina entre las que se pueden destacar:

- La ergonomía de oficina, cuyo objetivo es corregir y diseñar el ambiente de trabajo con vistas a disminuir los riesgos asociados a este tipo de labor (movilidad restringida, posturas inadecuadas, mala iluminación, ruidos etc.) y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar del trabajador (lesiones musculo esqueléticas en hombros, cuello, mano y muñecas, problemas circulatorios, molestias visuales entre otras.).
- La ergonomía del puesto de trabajo: con el objeto de adaptar las dimensiones, esfuerzos y movimientos a las características individuales de

la persona que lo desempeña.

- Ergonomía Física o química. La ergonomía física se preocupa de las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas humanas en tanto que se relacionan con la actividad física. Sus temas más relevantes incluyen posturas de trabajo, sobreesfuerzo, manejo manual de materiales, movimientos repetidos, lesiones músculo-tendinosas (LMT) de origen laboral, diseño de puestos de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

- Ergonomía Organizacional: se preocupa por la optimización de sistemas socio-técnicos incluyendo sus estructuras organizacionales, las políticas y los procesos. Son temas relevantes a este dominio los factores psicosociales del trabajo, la comunicación, la gerencia de recursos humanos, el diseño de tareas, el diseño de horas laborables y trabajo en turnos, el trabajo en equipo, el diseño participativo, y el aseguramiento de la calidad.

- Altura de la cabeza: Debe haber espacio suficiente para que quepan los trabajadores más altos. Los objetos que haya que contemplar deben estar a la altura de los ojos o un poco más abajo porque la gente tiende a mirar algo hacia abajo.

- Altura de los hombros: Los paneles de control deben estar situados entre los hombros y la cintura. Hay que evitar colocar por encima de los hombros objetos o controles que se utilicen a menudo.

- Alcance de los brazos: Los objetos deben estar situados lo más cerca posible al alcance del brazo para evitar tener que extender demasiado los brazos para alcanzarlos o sacarlos. Hay que colocar los objetos necesarios para trabajar de manera que el trabajador más alto no tenga que encorvarse para alcanzarlos.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

Es un sistema de vigilancia y control de las condiciones de trabajo que presta atención integral a los trabajadores y trabajadoras venezolanas. El INPSASEL, instituto autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, es el

organismo encargado de ejecutar las políticas del Estado en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la formación profesional

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios. Las empresas están cada vez más interesadas en implantar programas de prevención de riesgos laborales, un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo. Estas medidas que incluyen los programas de prevención de riesgos laborales están especialmente diseñadas por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar a cada sector. El ensayo nos permite transmitir el conocimiento adquirido en el desarrollo de la primera unidad Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y su importancia en la formación profesional de cada uno de los estudiantes que estamos cursando la Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando hablamos de la importancia de la seguridad y la salud en el ambiente laboral incluimos todo el personal con el propósito de mantener el bienestar social, mental y físico de todos los empleados. Para cumplir con el propósito de la seguridad y salud en el ambiente laboral es necesario que todos contribuyamos y participemos en los programas de seguridad y salud ocupacional adiestrando a estos sobre las medidas de salud y seguridad preventivas a accidentes. La seguridad y salud en el trabajo se refieren a la técnica preventiva que fundamenta su actividad en el control de los factores de riesgo, que pueden generar accidentes de trabajo y la salud. Es el estado de completo bienestar físico, mental y social; no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades.

Los trabajadores de todo el mundo están expuestos a muchos riesgos para la salud, sin embargo, hay algunos trabajadores que no se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los empleados y, también hay trabajadores que no saben que tienen la responsabilidad de proteger a sus colegas trabajadores, y por eso es que en el mundo abundan los accidentes y los riesgos de la salud.

La ley OSHA juega un papel muy importante en la Seguridad y Salud en el ambiente laboral, Gracias a esta ley se ha disminuido el número de accidentes y muertes en el trabajo. En general mantener un ambiente laboral seguro y saludable es muy importante para todos, Estar Seguro y Saludable nos ayuda a rendir un mejor trabajo, La seguridad y la salud laboral es responsabilidad de todos. Debemos seguir adiestrándonos y adiestrando a todos nuestros compañeros de trabajo para mantener un ambiente laboral seguro y saludable. OHSAS 18001 pasará a ser ISO 45001 A pesar de que varias partes han expresado la necesidad de una norma de Seguridad y Salud internacional durante algún tiempo, muchas organizaciones del mundo estaban preocupadas por cómo afectaría trabajar con sus normativas locales.

Para hacer frente a estos desafíos y proteger a los trabajadores en todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un actor clave en el desarrollo de ISO 45001 Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT. ISO 45001 esta norma permitirá a las empresas cumplir con los requisitos normativos, incluyendo la rendición de cuentas, las especificaciones de gobierno ético y corporativo, así como auditorías.

Una vez que se han puesto en marcha un marco estandarizado, pueden alinear sus operaciones con la legislación y los códigos nacionales e internacionales de conducta, la mejora de la gestión de riesgos y la planificación de emergencias. ISO 45001 también permitirá a las organizaciones establecer y evaluar las medidas de desempeño para los proveedores de servicios. Como resultado, las empresas serán capaces de reducir los riesgos, los accidentes y sus costes asociados, así como fomentar el bienestar de sus empleados, y partes interesadas.

Bases Legales

Como contexto legal que sustenta la presente investigación hay que citar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999, reimpressa por error material en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453, del 24 de marzo de 2000, (CRBV-1999) en su Capítulo V de los derechos sociales y de las familias que establece:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En ese sentido lo antes mencionado sustenta el estudio por cuando hace referencia al deber que tiene el Estado de adoptar medidas en pro de preservar la salud de los trabajadores lo cual tiende a garantizar el desempeño laboral puesto norma los principios y obligaciones del estado en materia de higiene, seguridad y ergonomía, lo cual se está abordando en el presente estudio. De igual modo, establece:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1.- Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias...

Se relaciona con la presente investigación en vista que establece el trabajo como hecho social además resalta la progresividad de los derechos laborales, los cuales forman parte de la gestión de recursos humanos en cualquier organización y para ello higiene, seguridad y ergonomía, deben ser abordadas desde el punto de vista holístico.

En el mismo orden de ideas hay que mencionar la Ley Orgánica del Trabajo (LOTT-2012) específicamente: el Título IV de las Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales:

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Tal como lo establece el citado artículo, el desarrollo físico y psíquico son condiciones que debe garantizar las condiciones de cualquier trabajo, así, la gerencia organizacional a través de los planes operativos debe ofrecer éstas y demás condiciones establecidas legalmente como forma de mejorar la salud laboral del recurso humano, lo que sirve de sustento legal a la investigación que aborda la seguridad y la salud laboral.

Así mismo, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005), específicamente en los artículos referidos a los deberes de los empleadores, los deberes y derechos de los trabajadores, el compromiso de la participación y control social, la eminente necesidad del cumplimiento cabal de los programas de seguridad y salud en el trabajo, pueden ser la fuente de justificación de las acciones que se emprendan desde las empresas para luchar contra el auge de las enfermedades ocupacionales.

De allí, hay que citar el Título V de la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía (Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo), concretamente el artículo 59:

A los efectos de la protección de las trabajadoras y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes ya las personas con discapacidad o con necesidades especiales. 2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

Así, el citado artículo, constituye el fundamento principal de ésta investigación por cuanto establece todas las normativas relativas a las condiciones y medio ambiente del trabajo, que las organizaciones deben considerar para garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, lo cual es el tema central de este estudio.

Del mismo modo el Artículo 60 de la misma Ley estatuye:

El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo, así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Así mismo, sustenta éste estudio al establecer los deberes del empleador o empleadora a los fines de debe garantizar las condiciones generales de trabajo, En el mismo orden de ideas hay que citar la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) en su Título III Definiciones, en el cual se define la Enfermedad Ocupacional:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones di ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Por consiguiente, se presumirá el carácter laboral de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Después de lo anterior expuesto, se tiene la Norma Venezolana COVENIN, sobre Higiene, Seguridad y Ambiente Laboral tiene importantes regulaciones a saber:

COVENIN 2260 – 88: Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Establece los aspectos que se deberán contemplar en la elaboración y seguimiento de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial. En sus fases de organización se establecen interesantes criterios de regulación y funcionamiento, que pueden ser aplicables en Establecimientos de Salud.

Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Es aplicable a cualquier tipo de explotación de empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, donde laboren trabajadores, sea cual fuese su número. En sus fases de operativas se establecen interesantes criterios de regulación y funcionamiento, aplicables en Establecimientos de Salud. En el contexto internacional la legislación que sirve de bases a la investigación presentada y están contenidas en: Las Normativas ISO 9000 – ISO 14000, juegan un papel muy importante en un Sistema de Higiene, Seguridad y Ambiente para el Manejo Integral de los Desechos Generados en Establecimientos de Salud.

Tabla 2- Operacionalización de Variables

Objetivo General	Variable Nominal	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem
Desarrollar un modelo gerencial de seguridad y salud laboral para el vicerrectorado de infraestructura y producción industrial VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes	-Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI	Sistema de normas multidisciplinarias sobre la protección física y mental del trabajador, así como de medidas preventivas de accidentes laborales a través de la adaptación del entorno laboral al trabajador.	SEGURIDAD ORGANIZATIVO	-Educación	1,2,3,4
	-Programa de Seguridad y salud laboral			-Evaluación	5,6,7,8
				-Equipos de Trabajo	
				-Comité de Seguridad y salud laboral	9,10, 11,12 13,14
				-Condiciones de trabajo	
			GERENCIA	-Estrategias:	
				-Prevención	15,16
				-Promoción	17,
				-Control	18,19 20

Fuente: Elaboración propia (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación es considerada una investigación de campo definida por Arias (2006), como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes (p. 31).

En el caso de la presente investigación, se tomó la información de la realidad y se interpretó con el fin de analizarla en todos sus contextos, la cual se inscribe dentro del paradigma cuantitativo. La investigación está ubicada dentro del nivel descriptivo, ya que se caracteriza las condiciones de trabajo del personal operativo adscrito a servicios generales del VIPI, con el fin detectar sucesos adversos y a su vez diseñar un modelo de gestión para tratar de controlar los riesgos ocupacionales y/o reducirlos.

Según Arias (2006) el diseño de la investigación:

Es la estrategia general que adopta el investigador para resolver el problema planteado (...) La estrategia está definida por: a) El origen de los datos (...) b) Por la manipulación o no de las condiciones en las cuales se hizo el diseño (p. 26-27).

En el caso de la presente investigación por ser de campo y utilizar fuentes primarias, el diseño más apropiado para el estudio, comprende en primer lugar, la operacionalización de las variables, en la que se utilizaron 3 variables, donde 2 son independientes (Salud Laboral y Seguridad Laboral) y 1 es dependiente (Modelo de Gestión para la Seguridad y Salud Laboral), las cuales poseen varios indicadores como: disminución de inasistencias, reducción de gastos médicos, eficiencia, productividad, efectividad, entre otras.

En segundo lugar, o la población objeto de este estudio, estuvo comprendida por el personal adscrito a los servicios generales del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial del Estado Bolivariano de Cojedes. Como la población estuvo conformada por solo 50 personas, se realizó un censo poblacional. Finalmente, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se

obtuvieron principalmente del material bibliográfico, registros históricos de la institución y la información para la investigación, para ello se empleó: Observación participante, Entrevista semiestructurada, Encuesta, Inspección de seguridad, Verificación de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y Consultas. Asimismo, para procesar la información se utilizó básicamente el programa SPSS 25.0 y el procesador de textos Microsoft Word XP 2016.

Tipo de Investigación

La investigación se basa en una serie de técnicas, procedimientos e instrumentos que permitieron recolectar, organizar e interpretar la información pertinente relacionada con el tema de estudio, partiendo de esto, el tema de estudio y los objetivos propuestos, se determinó que la investigación es de tipo: Proyectiva, de campo y no experimental. En este particular, la investigación es proyectiva, señala Hurtado (2000):

Consiste en la elaboración de una propuesta o un modelo, como solución a un problema o una necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras. (p.325).

De igual manera, dice Sabino (2006), es de Campo, “porque se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido, no se manipulan de manera intencional las variables”, (Pág.132), de igual forma, la investigación es de tipo no experimental, al respecto Hernández (2004) la define:

Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. (p.25).

En este caso, las variables relacionadas con funciones del comité de Seguridad y Salud Laboral, sólo trata de efectuar descripciones de las observaciones efectuadas en el contexto del personal que interactúa en el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI.

Diseño de la Investigación

En la esencia de la investigación planteada, referida a “Desarrollar un Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes”, se abordó la investigación de campo no experimental, la cual es definida por la UPEL (2009) como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p. 5).

En este sentido, se realizó el instrumento a objeto de dar respuesta a los objetivos planteados en el presente proyecto, el cual se aplicó a los trabajadores de Servicios Generales del VIPI. Debido a que el tipo de investigación es de carácter no experimental, el diseño también se basó en transversal o transaccional, en el cual Hernández (2004):

Se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p. 32).

Población y muestra

Población

Para el desarrollo de esta investigación, se consideró la conceptualización de: Tamayo (1997), “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades poseen características comunes, lo cual se estudia y da origen a los datos” (p.92). Por tal razón, la población en estudio se constituyó por un total de Cincuenta (50) personas que trabajan en las diferentes áreas de Servicios General del VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes.

Tabla 3- Distribución de la Población

Empleados	Obreros	Total
1	49	50

Fuente: Elaboración propia (2018)

Muestra

Para su definición citamos a Bernal (2002):

la muestra es “la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 159).

Para los fines de esta investigación, se utilizó el muestreo probabilístico, este ofrece a cada elemento de la población, las mismas disposiciones de integrar la muestra, y dentro de su clasificación se seleccionó el muestreo estratificado, ya que dentro de la organización existen diferentes áreas o departamentos que podrían ser estudiados. Para tal fin, se utilizó la siguiente fórmula, para calcular la muestra de la misma:

$$n = \frac{\frac{z^2}{ex} + \frac{z^2}{N}}{2}$$

n=?

Z = Valor tipificado de la tabla de área de curva normal = 1,66 (90%)

E = 10 % (0,10)

p = 50 % (0,50)

q = 50 % (0,50)

N = 50

$$n = \frac{\frac{1.66^2}{0.01} + \frac{1.66^2}{50}}{2}$$

$$n = 19.43 \approx \mathbf{n = 20}$$

Este resultado, significa que es una muestra de 20 personas, por lo tanto, equivale al 40% de la población total. Seguidamente se calcula la cantidad del personal, con el porcentaje representativo.

Tabla 4- Distribución de la Muestra

Empleados	%	Obreros	%	Total	%
1	2	19	98	20	100

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos permiten recopilar datos de las fuentes de información, lo que constituyen herramientas valiosas para obtener resultados satisfactorios en el proceso de la investigación. Según Tamayo y Tamayo (2001), define:

Las técnicas de recolección de datos son la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. Es importante considerar los métodos de recolección de datos y calidad de información obtenida, de ello dependerá que los datos sean precisos y obtener así resultados útiles y aplicables”. (p.98).

En la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta aplicadas a la muestra, la cual Méndez (1996), sostiene que; la encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación. (p.106).

Los instrumentos son los medios utilizados para la recolección de datos. Para la técnica de la encuesta se tomó como instrumento el cuestionario, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.285), ordenadas coherentemente, que responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador. Para el estudio propuesto, se requirió la aplicación de un instrumento.

En conclusión, se aplicó un instrumento tipo encuesta en su modalidad de cuestionario contentivo de veinte (20) preguntas, la misma consta de cinco opciones (completamente de acuerdo, de acuerdo, Parcialmente de

acuerdo, Desacuerdo, completamente desacuerdo), a cada opción se le asignó un valor numérico (del 1 al 5), donde el número 1 completamente de acuerdo, el 2 corresponde a la opción de acuerdo, el 3 corresponde a parcialmente de acuerdo, el 4 corresponde a desacuerdo y el 5 corresponde a la opción completamente desacuerdo; (Anexo A), la finalidad de estos valores numéricos es obtener una puntuación por cada una de las afirmaciones y así poder analizar los resultados obtenidos.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide las variables y refleja un dominio específico de contenido de las mismas. En este sentido, luego de diseñar el cuestionario, se procedió a su validación que según Arias (2006): "La validez significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir" (p.79).

Se validó a través de la consulta de tres expertos en la materia, los cuales dos (02) son especialistas en el área de salud, el Doctor Omar A. García medico C.I.-5.953.005 Médico cirujano especialista en salud ocupacional encargado del área de consultas del VIPI, la Licenciada Ana L. Rojas C.I.-10.993.897 especialista en epidemiología y uno (1) a nivel metodológico Magister Scientiarum William Linares C.I.:11.965.258 Coordinador de servicios generales del VIPI, los cuales determinaron que el instrumento refleja un dominio específico del contenido de las variables que se está midiendo.

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad hace referencia al grado en que las mediciones de un instrumento son precisas, estables y libres de error. En consecuencia, se puede definir como una medida de estabilidad de las observaciones, como medida de precisión, y como medida de error, aun cuando el instrumento haya sido revisado por los expertos, todavía no se ha demostrado su eficacia en condiciones reales, por ello, antes de iniciar el trabajo de campo, es conveniente verificar su confiabilidad. Lo definen Palella y Martins (2003), "un instrumento es confiable cuando, aplicado al mismo sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son aproximadamente los

mismos”. (p.151)

Por tal razón, la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través de un coeficiente como es el de Alfa de Cronbach (α), el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado $[0,1]$. Lo anterior implica que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, significa que carece de esta importante característica, mientras que cuando alcanza el valor uno, se dice que el instrumento logró la máxima confiabilidad.

Para los efectos de interpretación, Churrio (1999) señala que: “cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.60 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable” (Pág.192). Se puede señalar, en esta investigación se calculó el Alfa de Cronbach utilizando el Programa SPSS Statistics Versión 25.0, a la encuesta planteada, el cual, es un índice de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Por lo cual, si su valor está cercano a la unidad, el instrumento evaluado es fiable, hace mediciones estables y consistentes.

Asimismo, los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 50 trabajadores del VIPI, se introdujeron en la matriz del Programa Estadístico SPSS 25.0, (Figura 2). Posteriormente, se ejecutó el Programa Estadístico SPSS 25.0, en la opción “Análisis de fiabilidad”, para realizar el cálculo Alfa de Cronbach a partir de las respuestas de los 20 ítems. (Figura 3), dando como resultado 0.89. Este resultado del coeficiente de confiabilidad (Figura 3). significa de acuerdo al rango de referencia, es Muy Alta entre las respuestas arrojadas de la aplicación del instrumento, lo que quiere decir que el instrumento es confiable, debido a que se encuentra entre los parámetros establecidos, por Chourio (1999).

Tabla 5- Significado de los valores del coeficiente

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Chourio (1999: 192).

Técnica de Procesamiento y Análisis de la Información

La técnica de análisis de datos representa la forma de cómo será procesada la información recolectada. En esta investigación, para analizar los datos obtenidos se aplicó un instrumento como es la escala de Likert para organizar la información y poder analizarla mejor. La puntuación de cada uno de los ítems del cuestionario es como se muestra a continuación:

- a. Completamente de acuerdo 5 puntos
- b. De Acuerdo: 4 puntos
- c. Parcialmente de Acuerdo: 3 puntos
- d. Desacuerdo: 2 puntos e.
- Completamente desacuerdo: 1 punto

Ésta consiste en establecer una escala para cada dimensión objeto de estudio, con el propósito de obtener una visión integral y amplia en relación a los aspectos analizados en la presente investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Presentación y análisis de resultados

En esta fase se presentan los resultados de la investigación de campo de acuerdo a los objetivos del estudio, estos se exponen agrupados en función de los indicadores. De la misma forma, se dirigen a desarrollar un modelo gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial en San Carlos del Estado Bolivariano de Cojedes (VIPI), con la finalidad de mejorar y prevenir accidentes laborales. Por lo tanto, son expresados en tablas obtenidas de la aplicación de los instrumentos con respecto a las preguntas de los ítems, propuestos en la Operacionalización de las Variables. A continuación, se muestran los resultados de la aplicación de la encuesta realizada a los trabajadores del VIPI del Estado Bolivariano de Cojedes.

Tablas 6 y 7- Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral del VIPI en el Estado Bolivariano de Cojedes.

Tabla 6. Comité de Seguridad y Salud Laboral
Item1.- Sabe usted si está constituido el comité de SSL en el VIPI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	2	4,0	4,0	4,0
	PDA	18	36,0	36,0	40,0
	DSA	22	44,0	44,0	84,0
	CDSA	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Item2.- Conoce el funcionamiento de ese comité de SSL del VIPI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	1	2,0	2,0	2,0
	PDA	17	34,0	34,0	36,0
	DSA	18	36,0	36,0	72,0
	CDSA	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 3.- Conoce los integrantes del comité de SSL del VIPI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PDA	4	8,0	8,0	8,0
	DSA	25	50,0	50,0	58,0
	CDSA	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 4.- Estas dispuesto a pertenecer al comité de SSL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CDA	18	36,0	36,0	36,0
	DA	25	50,0	50,0	86,0
	PDA	6	12,0	12,0	98,0
	DSA	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado

Se puede observar en la tabla 6, el 60% de los encuestados negaron la existencia de un comité de Seguridad y Salud, no están informado de su funcionamiento y de las condiciones mínimas necesarias para que ellos puedan cumplir con sus labores dentro los parámetros prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como en la LOCYMAT, de igual forma el 86% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en pertenecer a dicho comité.

Por consiguiente, LOPCYMAT (2005) dice: Comité de Seguridad y Salud Laboral Artículo 46, es todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, con la participación activa de los trabajadores de dicha Institución, ellos deberían recibir asesoría gratuita en seguridad y salud laboral y gozar del bienestar físico, mental y social establecido como un derecho fundamental laboral.

Tabla 7. Comité de seguridad y salud

Ítem 5.- Ha participado en algún tipo de inspección en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PDA	22	44,0	44,0	44,0
	DSA	17	34,0	34,0	78,0
	CDSA	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 6.- Considera usted que las condiciones y el ambiente en el que realiza su trabajo le proporciona seguridad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	19	38,0	38,0	38,0
	PDA	15	30,0	30,0	68,0
	DSA	15	30,0	30,0	98,0
	CDSA	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 7.- Cree usted que las herramientas y equipos son las adecuadas para realizar su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CDA	15	30,0	30,0	30,0
	DA	23	46,0	46,0	76,0
	PDA	11	22,0	22,0	98,0
	DSA	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 8.- En la institución existen diseños de planes de contingencia y atención de emergencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	6	12,0	12,0	12,0
	PDA	19	38,0	38,0	50,0
	DSA	21	42,0	42,0	92,0
	CDSA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado

En esta categoría los trabajadores consideran que faltan las condiciones necesarias para el puesto de trabajo representando por el 68% de los trabajadores dice no hay un plan de contingencia y atención de emergencias, tampoco han participado en ninguna inspección en el puesto de trabajo, siendo el mayor porcentaje resultante de la escala establecida. Se debe resaltar que los puestos de trabajos influyen directamente en la salud y productividad del personal que allí labora, siendo uno de los principales causantes de enfermedades ocupacionales o laborales. De igual manera, la sobrecarga de trabajo, niveles altos de intensidad y fuerza empleada y repetitividad de actividades y posiciones de trabajo inadecuadas son elementos críticos que deben evitarse y evaluarse constantemente en toda organización y, actualmente, no se está cumpliendo.

Asimismo, se considera que las inspecciones son claves para la identificación de los riesgos inherentes a las áreas de trabajo y actividades laborales que desempeña el personal, así como los procesos peligrosos y condiciones inseguras que afecten a los mismos.

Tabla 8- Definir los indicadores de gestión necesarios de seguimiento y control para Modelo Gerencial de Seguridad y Salud Laboral del VIPI, en el estado Cojedes.

Ítem 9.- En la institución esta normalizado el chequeo de exámenes y evaluaciones medicas periódicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PDA	26	52,0	52,0	52,0
	DSA	20	40,0	40,0	92,0
	CDSA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 10.- Considera usted que los implementos de trabajo satisfacen sus necesidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CDA	15	30,0	30,0	30,0
	DA	21	42,0	42,0	72,0
	PDA	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 11.- Se les informa a los trabajadores de las condiciones inseguras en forma escrita o verbal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PDA	23	46,0	46,0	46,0
	DSA	23	46,0	46,0	92,0
	CDSA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 12.- Usted recibió una inducción de los riesgos existentes en la ejecución de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PDA	13	26,0	26,0	26,0
	DSA	20	40,0	40,0	66,0
	CDSA	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 13.- Se brinda información y capacitación a los trabajadores, respecto a prevención de accidentes. seguridad y salud laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	18	36,0	36,0	36,0
	PDA	17	34,0	34,0	70,0
	DSA	14	28,0	28,0	98,0
	CDSA	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 14.- Considera usted que en la institución existe una cultura organizacional vinculada a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	6	12,0	12,0	12,0
	PDA	29	58,0	58,0	70,0
	DSA	12	24,0	24,0	94,0
	CDSA	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Se obtuvo el 74% de los trabajadores, han recibido menos de una (01) capacitación en materia de seguridad y salud laboral durante su desempeño. Sólo un 26 de los trabajadores creen haber recibido una Inducción. Asimismo, un gran porcentaje indica que no existe una cultura vinculada a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, estas son herramientas clave para garantizar una integración y motivación al trabajador en la búsqueda de un mayor nivel de concientización en cultura preventiva. Es importante resaltar, el 100% de los encuestados informan según el cuestionario, el patrono no realiza a sus empleados evaluaciones médicas, de tal forma, si estos no reportan sus malestares y patologías, no se efectúan las evaluaciones e inspecciones necesarias y se desconocerá si la enfermedad es ocasionada por motivo del trabajo o de origen común.

La Norma Técnica NT-01-2008 INPSASEL establece en su apartado N° 2.1 Educación e información que el empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales de educación e información por cada trabajador que participen en el proceso productivo o de servicio, independientemente de su condición. De igual manera, deberá llevar acabo inducciones a nuevos ingresos y cuando existan cambios o modificación de tareas/puestos de trabajo.

Tabla 9. - Establecer criterios para desarrollar el modelo gerencial de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI en el estado Cojedes.

**Ítem 15.- A usted le han informado lo que significa
LOPCYMAT e INPSASEL?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	27	54,0	54,0	54,0
	PDA	17	34,0	34,0	88,0
	DSA	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 16.- Ha recibido del VIPI asesoría técnica en cuanto a la aplicación de LOPCYMAT e INPSASEL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	14	28,0	28,0	28,0
	PDA	16	32,0	32,0	60,0
	DSA	11	22,0	22,0	82,0
	CDSA	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 17.- Usted ha evidenciado algún tipo de inspección sobre las condiciones de su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	22	44,0	44,0	44,0
	PDA	14	28,0	28,0	72,0
	DSA	8	16,0	16,0	88,0
	CDSA	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 18.- Conoce usted las brigadas de emergencia del VIPI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CDA	3	6,0	6,0	6,0
	DA	23	46,0	46,0	52,0
	PDA	17	34,0	34,0	86,0
	DSA	5	10,0	10,0	96,0
	CDSA	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 19.- Como es el funcionamiento del sistema de alarmas detención de incendio del VIPI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	5	10,0	10,0	10,0
	PDA	13	26,0	26,0	36,0
	DSA	19	38,0	38,0	74,0
	CDSA	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ítem 20.- Conoce las políticas de seguridad y salud laboral del VIPI San Carlos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DA	1	2,0	2,0	2,0
	PDA	23	46,0	46,0	48,0
	DSA	15	30,0	30,0	78,0
	CDSA	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado

Se visualiza en la tabla 9, el 70,74% de los trabajadores, dicen según la encuesta aplicada, que los requerimientos de información, asesoría técnica, brigadas de emergencia, no se cumple dentro del VIPI del edo. Cojedes. Por lo tanto, el 98% de los encuestados están completamente de acuerdo en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es un requisito legal exigido por la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, donde es establece como lineamiento interno del Organismo su compromiso en el cumplimiento de las normativas y leyes establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

MODELO GERENCIAL PARA LA CREACION UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PRODUCCION INDUSTRIAL VIPI EN EL ESTADO COJEDES

Justificación

El Diseño de un modelo gerencial para la Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en el VIPI del Estado Cojedes, se justifica porque toma los aportes de la Gerencia del Capital Humano la cual requiere una organización que desarrolle y administre las políticas, programas, procedimientos que provea una estructura organizativa eficiente, trabajadores capaces, oportunidad de progreso, satisfacción en el trabajo y seguridad en el mismo. Así mismo, profundizar en el involucramiento del capital humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia en las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

Es así, como de la efectiva elaboración del modelo gerencial para la Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en cuanto a los factores de riesgo puede ofrecer beneficios como son: aumento del nivel de salud de todas las personas del VIPI, manejo efectivo de los recursos destinados a la salud ocupacional, aumento de la calidad y la productividad organizacional, satisfacción en general, en vista que este comité; ayudará a los trabajadores a orientarse a la salud y el bienestar, lo que a la vez beneficia a la sociedad en general, a quienes se les garantizará la disponibilidad de los servicios del VIPI al contar con un recurso humano cuya gerencia ofrece las herramientas para identificar, prevenir, atender y promocionar todos aquellos factores y situaciones de salud que pudieran estar vinculados a las labores ocupacionales y por ende interferir en sus labores.

En Venezuela desde hace ya algunas décadas, se ha venido acrecentando la atención por la relación entre los trabajadores y sus medios de trabajo, y como esto afecta a su salud y bienestar, es por ello que se han redactado normativas y leyes con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores, los cuales son pilares fundamentales de las actividades de las instituciones y empresas. Es por ello que en las leyes venezolanas a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se exige a los empleadores y empleadoras la elaboración de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual se garanticen las condiciones de seguridad, salud y bienestar en los ambientes de trabajo.

Debido a ello, para cumplir las leyes venezolanas, como mantener ambientes de trabajo con las condiciones adecuadas en materia de seguridad y salud laboral, se propone el siguiente Modelo Gerencial para la creación de un comité de seguridad y salud laboral el cual deberá establecer un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. El cual una vez aprobado por el INPSASEL, será implementado y deberá proporcionar las herramientas necesarias para mejorar el estado actual de los puestos de trabajo de la organización, haciéndolos más confortables, ergonómicos y seguros, al mismo tiempo deberá establecer los procedimientos necesarios que sirvan de dominio colectivo para desarrollar las actividades laborales de tal forma que se minimicen las probabilidades de incurrir en actos peligrosos que generen incidentes o accidentes en el trabajo en el VIPI del Estado Cojedes.

Es política del VIPI, implantar, desarrollar y mantener medidas eficaces de prevención de la salud e integridad física del recurso humano, por ser este el principal capital de la empresa, así como también preservar las instalaciones y equipos, para establecer condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, que permitan el desarrollo de un proceso productivo de excelencia, que de bienestar al personal y a la institución.

Además, todos los niveles jerárquicos de la institución y sus trabajadores tienen el derecho de participar en la elaboración, planificación y ejecución de las medidas de prevención, que establezcan operaciones eficientes: donde se conjuguen los elementos invisibles del proceso de trabajo: Producción Calidad y Seguridad. A tal efecto, todos los trabajadores deben tener en todo momento presente el cumplir y hacer cumplir estas políticas de prevención integral:

- Cumplir o exceder todas las regulaciones sobre seguridad y salud correspondientes.
- Mejorar continuamente la seguridad del ambiente de trabajo invirtiendo en la gente y en las instalaciones.
- Crear y mantener una cultura de seguridad de calidad nacional para lograr un ambiente de trabajo en lo posible libre de accidentes.

Objetivo General

Diseñar un modelo gerencial para la Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral del VIPI en el Estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Describir los requerimientos necesarios para la Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral del VIPI en el Estado Cojedes.
- Involucrar a la masa laboral a pertenecer al comité de seguridad y salud Laboral.
- Aplicar modelo gerencial en la Creación de Comité de Seguridad y Salud Laboral para el VIPI en el Estado Cojedes.

Metas de la Propuesta

- Incorporar los trabajadores al comité de Salud y Seguridad logrando la gestión eficiente sea un hecho administrativo fortalecido.
- Impulsar una ética laboral, donde los valores del trabajo, sea un compromiso participativo.
- Lograr mejor clima organizacional en la organización.
- los planes establecidos en el modelo gerencial de seguridad y salud laboral.

Beneficios de la Propuesta

- Mejorar la coordinación de las actividades que se desarrollan en el VIPI del Estado Cojedes para así garantizar la eficiencia de la gestión de prevención de enfermedades ocupacionales.
- Prestarle la mayor atención a las faltas de inquietudes que manifiesta los empleados para así lograr las mejores soluciones a los problemas imprevistos que se presenten.
- Impulsar una ética laboral, donde los valores del trabajo sea un compromiso participativo.
- Impulsar la corresponsabilidad de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones del medio ambiente laboral.
- Cumplir con las exigencias de la Ley en cuanto a materia de Seguridad y Salud Laboral.

Factibilidad o Viabilidad del Proyecto

La salud y seguridad laboral siempre están a la vanguardia del desarrollo y la evolución del hombre, así como ha estado indirectamente presentes en las diversas actividades laborales que realiza el ser humano, acompañándolo y ayudándolo a lo largo de la historia. Por tal razón, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236 en fecha 26 de julio de 2005, en su artículo 46, establece que, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de seguridad y salud laboral.

Para la Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, debe hacerse en todo centro o lugar de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas. Asimismo, el empleador o empleadora queda obligado a constituir los Comités de Seguridad y Salud Laboral en todos aquellos sitios o lugares de trabajo donde tienen que acudir y permanecer los trabajadores para prestar sus servicios bajo una relación de dependencia. Ante lo expuesto, se visualiza la necesidad de crear dicho Comité en el Vicerrectorado VIPI en el Estado Cojedes.

Según el Artículo 6 de INPSASEL (2009). Son responsables de constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral:

- 1) Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
- 2) El patrono o patrona, quien debe participar activamente en su constitución y funcionamiento.
- 3) El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias. Los Inspectores o Inspectoras del trabajo y Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

Así mismo, el Artículo 7 de la misma Ley dice:

Se debe crear un Comité de Seguridad y Salud Laboral en todo establecimiento, unidad de producción y centro de trabajo, de empresas, organismos e instituciones públicas o privadas, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o servicio, que persigan o no fines de lucro, sea cual fuere su naturaleza y número de trabajadores y trabajadoras.

Se atribuyen al Comité de Seguridad y Salud Laboral las siguientes responsabilidades de conformidad con lo establecido en los Artículos 47 y 48 de la LOPCYMAT y en la NT-01-2008:

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud Laboral.
- El proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del INPSASEL.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.
- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
- Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
- Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
- Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicho lo anterior, la formalidad para la constitución del Comité de seguridad y salud laboral, requiere documentación para formalizar el registro uno es la carta suscrita por los integrantes del comité de seguridad y salud laboral (artículo 73, numeral 2 del reglamento parcial de la LOPCYMAT) ver anexo B, y carta de designación de los representantes del patrono o patrona ante el comité de seguridad y salud laboral (artículo 71, último párrafo del reglamento parcial de la LOPCYMAT ver anexo C y carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el comité de seguridad Y salud laboral (artículo 73, numeral 2, literal “b” del reglamento parcial de la LOPCYMAT ver anexo D. De este acto formal, se debe emitir un acta constitutiva y estatutos establecidos por el INPSASEL ver anexo E.

Ahora bien, el acta constitutiva y estatutos del Comité deberá estar firmada por todos los integrantes del mismo y transcrita en el segundo folio del Libro de Acta, de conformidad con lo establecido en la tabla 9, la población en estudio es un total de Cincuenta (50) personas los cuales trabajan en Servicios Generales del VIPI del estado Bolivariano de Cojedes, está en el rango de once (11) hasta cincuenta (50), se puede señalar, el Comité estará conformado por dos (2) delegados o delegadas de prevención, de una parte, y por dos (2) patrono o patrona, o sus representantes.

Tabla 10. Número de personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras.	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras.	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta y un (51) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras.	Tres (3)	Tres (3)

Luego, constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral, deberá inscribirse en el Registro Nacional del Comité antes mencionado, de conformidad con el artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, presentando la documentación requerida ante la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) de su jurisdicción:

1. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral deberán inscribirse ante este registro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución, según lo establecido en el artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

2. La inscripción tendrá una vigencia de dos (2) años renovable, según lo establecido en el artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

3. Para el momento del registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán estar presentes, un representante del patrono o patrona y un Delegado o Delegada de Prevención.

El Modelo Gerencial para la creación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral del VIPI, está formado por los planes de trabajo los cuales serán sometidos a revisión por dicho Comité y los Delegados y Delegadas de

Prevención, los cuales deben velar con que se cumpla el propósito de la prevención de las condiciones inseguras en el VIPI, la cual funge como centro de trabajo, y para así dar cumplimiento a lo establecido en la NT-01-2008.

Los planes y programas que se deben seguir para prevenir cualquier tipo de riesgo y enfermedades ocupacionales en el puesto de trabajo y de esta forma mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Tabla 11. Modelo gerencial para la creación de un comité de seguridad y salud laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	METAS
Describir requerimientos	Convocatorias	Trabajadores	Elección de los
	Asambleas	Papel	Delegados ante
		Computadora	INPSASEL
Involucrar al personal	Reuniones con el personal	Salón	Lograr mejor clima
		Papel	organización al
	Invitaciones	Computadora	
Aplicar Modelo Gerencial	Constitución de Comité	LOPCYMAT	Ejecución de Planes
		Reglamentos	

Fuente: Elaboración Propia.

El Modelo gerencial del comité de seguridad y salud laboral en el VIPI del estado Cojedes se aplicará en las instalaciones del Vicerrectorado, ubicado en la Avenida Universidad Vía Manrique Municipio Ezequiel Zamora. Edo. Cojedes. Dicho programa estará diseñado con los requisitos mínimos exigidos en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). La aplicación de sus reglas, normativas y procedimientos por todos los trabajadores que laboran en dicho centro de trabajo según lo establecido por las normativas y leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

Responsabilidades de las Autoridades del Vicerrectorado de Infraestructura y Producción Industrial VIPI del estado bolivariano de Cojedes.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), son deberes de los empleadores y empleadoras:

- Diseñar normas, reglas, procedimientos y políticas en materia de seguridad y salud laboral, de acuerdo a las normas COVENIN, LOPCYMAT y demás leyes o reglamentos que se encuentran dentro del marco legal venezolano.
- Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
- Asegurar la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento del Programa de Seguridad y Salud Laboral, así como, brindar las facilidades técnicas, logísticas y financieras, necesarias para la consecución de su contenido.
- Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia.
- Notificar al INPSASEL, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
- Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del INPSASEL.
- Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la ley y en la normativa que lo desarrolle.

- Evaluar de forma periódica los puestos de trabajo analizando los índices de morbilidad, accidentalidad y ausentismo laboral, con la finalidad de mejorar los métodos de trabajo y la eficiencia de las medidas preventivas.

- Facilitar la disponibilidad de tiempo y las condiciones necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Responsabilidades de los Trabajadores y Trabajadoras

En conformidad con lo establecido en el Artículo 54 de la LOPCYMAT y la NT-01-2008 son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

- Participar en la elaboración, implementación y monitoreo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Participar activamente en la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

- Informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control no correspondan a las condiciones inseguras que se pretenden controlar.

- Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos.

- Asistir a los cursos y capacitaciones de seguridad que gestione la empresa.

- Mantener las condiciones de orden limpieza en su puesto de trabajo.

- Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.
- Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
- Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral, en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

Responsabilidades de los Delegados y Delegadas de Prevención

De conformidad con los Artículos 42 y 43 de la LOPCYMAT y lo establecido en la NT-01-2008, son atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención las siguientes responsabilidades:

Representar a los trabajadores y trabajadoras y garantizar que los mismos estén informados y participen activamente en la prevención de los procesos peligrosos.

Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

Construir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones de medio ambiente de trabajo.

Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

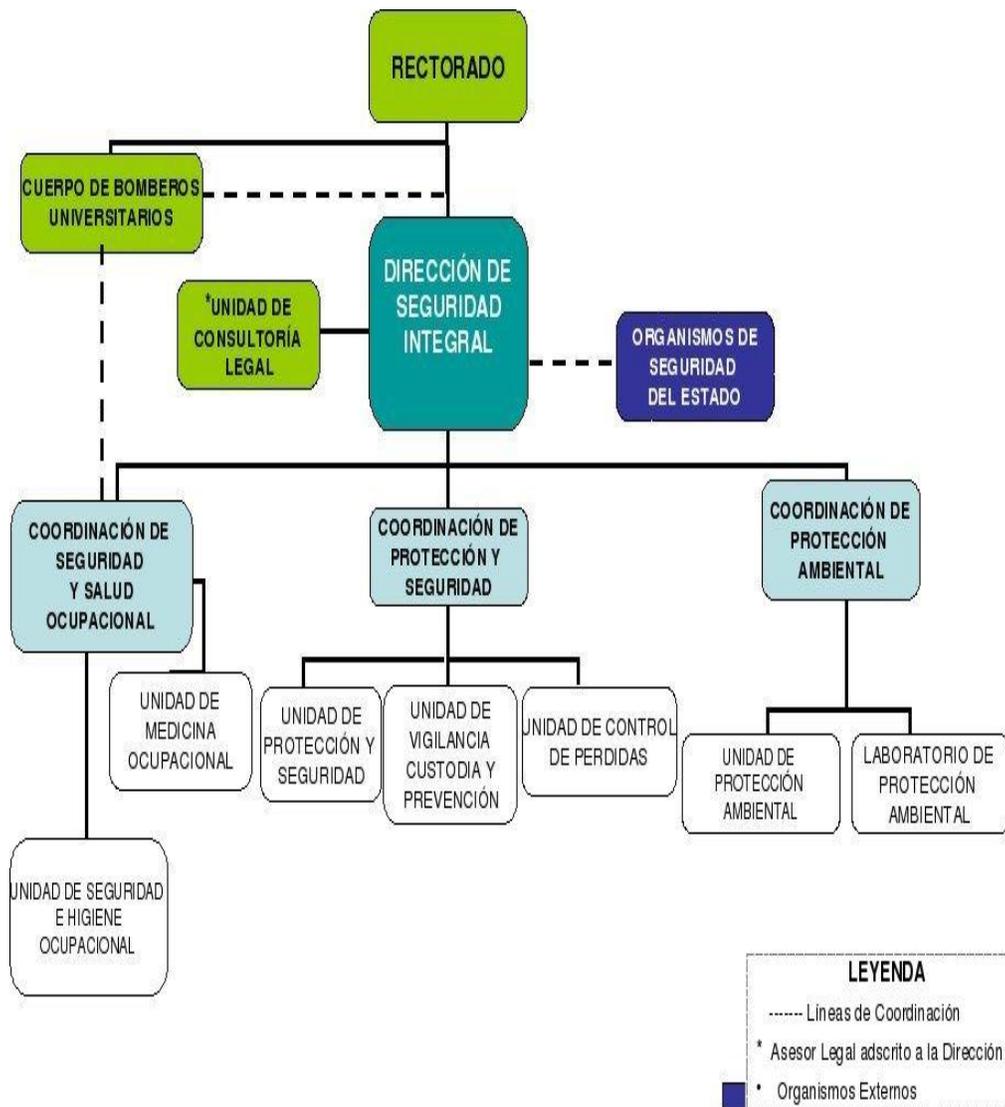
Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité el mismo.

Figura N° 1



Fuente: Estructura Organizativa Sistema Integral de Seguridad Integral Unellez.

Descripción de los Puestos de Trabajo.

Se caracterizaron los procesos de trabajo, actividades, medios de trabajo y procedimientos realizados de acuerdo a las responsabilidades y funciones desempeñadas por cada uno de los empleados en relación con el cargo por ellos desempeñado, siendo los cargos y el número de empleados evaluados los descritos.

Tabla 12. Puestos de Trabajo Evaluados

Descripción	Cargos	Nro. Empleados
Área de Servicios Generales	Jardineros	05
	Aseador(a)	23
	Electricista	03
	Mecánico en refrigeración	01
	Electromecánico	01
	Ayudante de mecánica	01
	Supervisor de mantenimiento	10
	Herrero – Soldador	02
	Pintores	02
	Jefe de Taller	01
Coordinador de Servicios	01	
		50

Fuente: Elaboración propia 2018

Descripción de la División Técnica de Trabajo

La división técnica del trabajo se realizó teniendo en cuenta los objetos de trabajo, medios de trabajo, así como la descripción de las actividades realizadas por el trabajador o trabajadora. A continuación, se presentan las descripciones de cargo del personal involucrado del VIPI.

1.- DESCRIPCION DE CARGO:

JARDINERO

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:

OBJETIVO GENERAL: Mantener los jardines y áreas verdes de la Organización, utilizando las técnicas, equipos y materiales necesarios, para garantizar el ornato de dichas zonas.

TAREAS:

- Elabora la requisición de los materiales, equipos y herramientas necesarios para efectuar su trabajo.
- Opera maquinaria especializada para el mantenimiento de jardines y zonas verdes.
- Poda la grama, aplanar y emparejar el terreno de las canchas deportivas.
- Acondiciona la tierra para la siembra de plantas, suministra abonos y fertilizantes a las plantas que se encuentran en las zonas verdes de la Organización.
- Poda árboles y plantas que lo requieran.
- Riega jardines y zonas verdes, utilizando mangueras, sistemas de riego y sistemas de gravedad, fumiga y aplica tratamiento con productos químicos a plantas y árboles para protegerlos de hongos y plagas.
- Traslada plantas y materiales de trabajo a viveros y jardines.
- Recolecta y elimina hojas, troncos, ramas y otros desperdicios.
- Remodela las áreas verdes, siembra plantas ornamentales y crea motivos artísticos en las zonas verdes de la Organización.
- Recolecta y clasifica residuos o desechos orgánicos.
- Clasifica y selecciona plantas y semillas.
- Lleva el control de la reproducción de las plantas, a través del trasplante de semillas, plántulas y esquejas.
- Elimina malezas de aceras, senderos y otras zonas verdes.
- Prepara semilleros.
- Detecta y corrige fallas menores en maquinarias y sistemas de riego.
- Participa en la preparación de compost.
- Asiste a profesores y alumnos en las prácticas de campo relacionadas con el área de jardinería.

- Recoge y desecha en los depósitos de basura los desperdicios localizados en las áreas correspondientes al sitio de trabajo asignado.
- Llena reportes periódicos de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple con las normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas tales como: escobas, rastrillos, bolsas, insecticidas, abonos, fertilizantes, carretillas, palas, tijeras, tractor, desmalezadora, podadora, entre otros.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera directa y con carácter constante.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: No es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica. No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio abierto, en un ambiente con calor o frío y/o humedad generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes, tales como, ruido, gases y químicos.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgos de accidente y/o enfermedad con una magnitud moderada y posibilidad de ocurrencia baja.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de equipos y/o dispositivos de seguridad tales como guantes, botas de caucho, entre otros.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera pesado y requiere ejecutar tareas variadas.

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de caminar constantemente,

trabajar sentado / parado periódicamente y levantar pesos esporádicamente, requiriendo un grado medio de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)

Bachiller más curso de Jardinería menor o igual a tres (3) meses de duración y una experiencia de un (1) año a nivel operativo.

Educación Básica (novenno grado aprobado) y una experiencia de cuatro (4) años a nivel operativo.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN:

- Reproducción y cultivo de plantas ornamentales.
- El uso de instrumentos, materiales y equipos utilizados en jardinería.
- Sustancias utilizadas en jardinería.
- Normas de Higiene y Seguridad Integral.

HABILIDADES PARA:

- Manejar equipos y herramientas de jardinería. Captar y seguir instrucciones orales y escritas.
- Reconocer plantas según su especie.
- Establecer relaciones interpersonales.

DESTREZAS EN:

El manejo de materiales y equipos de trabajo para jardinería.

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

- Cursos de Jardinería.
- Relaciones Humanas.
- Supervisión Básica.

2.- DESCRIPCION DEL CARGO:

ASEADOR

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:

OBJETIVO GENERAL: Asear las instalaciones de la Organización, así como distribuir material de aseo, utilizando los equipos y materiales correspondientes para mantener en condiciones óptimas de limpieza a las mismas.

TAREAS:

- Realiza la limpieza de oficinas, laboratorios, pasillos, baños y otras áreas.
- Limpia paredes, tabiques, puertas, vidrios, ventanales, escritorios, mesones,

muebles y accesorios en laboratorios, aulas y oficinas

- Suministra y coloca en sus respectivos lugares: toallas, jabón, papel sanitario, desodorantes y otros.
- Recoge, embolsa y coloca la basura en sus respectivos depósitos.
- Moviliza material de oficina y mobiliario.
- Abre y cierra puertas, enciende y apaga luces, activa y desactiva equipos de oficina, en horas previamente establecidas.
- Llena reportes de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple con las normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas tales como: detergentes, mapas, paños, ceras material de cristalería, pinzas, cloro, pulidora, aspiradora, cepillo, pala, escardilla, escobillón, espátula, hornos de esterilización, entre otros.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera Indirecta y con carácter periódico.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: No es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión específica, de manera directa y constante No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio cerrado - abierto, en un ambiente con calor o frío y/o humedad, generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes, tales como: detergentes, polvo, químicos y ruidos.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente y/o enfermedad con una magnitud leve y posibilidad de ocurrencia baja

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de equipos y / o dispositivos de seguridad tales como mascarillas, guantes, batas, lentes, entre otros.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO:

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera muy pesado y requiere ejecutar tareas repetitivas

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de estar parado constantemente, caminar periódicamente, transportar pesos esporádicamente, requiriendo un grado bajo de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:**EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)**

Educación Básica (noveno grado aprobado) y una experiencia menor de un (1) año a nivel operativo.

Educación Básica (no concluida) y una experiencia de dos (2) años a nivel operativo.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS

CONOCIMIENTOS EN: Materiales, herramientas y equipos utilizados para el mantenimiento de las instalaciones universitarias Normas de Higiene y Seguridad integral.

HABILIDAD: Seguir instrucciones orales y escritas. Establecer relaciones interpersonales. Manipular objetos pesados y/o delicados.

DESTREZAS EN: Manejo y uso de herramientas y equipos utilizados para el mantenimiento y aseo de las instalaciones universitarias. Operar equipos de esterilización.

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

- Relaciones Humanas.
- Higiene y Seguridad Integral

3.- DESCRIPCIÓN DEL CARGO:**ELECTRICISTA****DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:**

OBJETIVO GENERAL: Reparar los diferentes sistemas eléctricos de la Organización, cumpliendo las técnicas y utilizando los equipos necesarios para garantizar el funcionamiento adecuado de los mismos.

TAREAS:

- Examina planos y especificaciones de los sistemas eléctricos para ubicar averías.
- Estima, selecciona y solicita el equipo y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo.
- Coordina el trabajo del personal de menor nivel.

- Examina y corrige instalaciones eléctricas principales y auxiliares, interruptores y tableros.
- Revisa y chequea líneas eléctricas de acuerdo a los reportes de fallas.
- Repara y cambia conductores eléctricos, balastos de lámparas fluorescentes, interruptores, toma corriente, lámparas, cerraduras eléctricas y otros.
- Repara diferentes artefactos eléctricos. Elabora nuevos tendidos de líneas, tableros y/o torna corrientes.
- Determina niveles de energía, midiendo la discontinuidad de líneas defectuosas.
- Lleva control y mantenimiento de las herramientas y equipos a su cargo, Llena reportes periódicos de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas tales como: cables, bombillos, interruptores, alicates, destornilladores, pinzas, balastro, tepe, cincel, taladro, voltímetros, voltiamperímetro, tester, entre otros.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera directa y con carácter constante.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: No es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica. No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio cerrado / abierto, en un ambiente ventilado, seco / iluminado, generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes, tales como ruidos, gases y vapor.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente con una magnitud grave y posibilidad de ocurrencia media.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de

equipos y/o dispositivos de seguridad tales como botas de goma, guantes, casco, lentes, entre otros.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO:

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera liviano y requiere ejecutar tareas variadas.

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de trabajar sentado / parado constantemente, en posición difícil periódicamente, subir / bajar esporádicamente requiriendo un grado medio de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)

Bachiller más curso de Electricidad mayor de seis (6) meses o igual a un (1) año de duración y una experiencia de dos (2) años a nivel operativo / técnico.

Bachiller y una experiencia de siete (7) años a nivel operativo / técnico.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN: Riesgos y Normas de Higiene y Seguridad Integral en el área eléctrica Prácticas, métodos, riesgos y equipos eléctricos.

HABILIDADES PARA: Interpretar píanos, diagramas y manuales de sistemas eléctricos Captar instrucciones orales y escritas. Establecer relaciones interpersonales. Leer e interpretar aparatos de medición. Estimar tiempo y materiales. Reparar motores eléctricos.

DESTREZAS EN: El uso y manejo de los equipos y materiales de electricidad.

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

Básico de Supervisión. Relaciones Humanas

4.- DESCRPCION DEL CARGO:

MECÁNICO EN REFRIGERACIÓN

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:

OBJETIVO GENERAL: Mantener en forma correctiva y/o preventiva los aparatos de aire acondicionado y equipo de refrigeración en general, reparando motores, partes y sustitución de piezas, entre otros, para garantizar el perfecto funcionamiento de los mismos.

TAREAS:

- Estima y selecciona el material necesario para la ejecución del trabajo.
- Efectúa las instalaciones eléctricas de aparatos de aire acondicionado y refrigeración.

- Corrige fallas en el sistema eléctrico de aire acondicionado y equipos de refrigeración, tales como: motores, condensadores, contactores, relés y transformadores.
- Repara y reemplaza piezas, compresores, gomas y demás partes en equipos de refrigeración y línea blanca, en general.
- Aplica cargas de freón en aparatos de aire acondicionado.
- Suministra gas a equipos de refrigeración y aire acondicionado.
- Interpreta planos, diagramas y esquemas de instalaciones de aparatos de aire acondicionado y refrigeración.
- Coordina el trabajo de grupo de trabajadores.
- Elabora requisiciones de los materiales y piezas necesarios para ejecutar sus labores.
- Corrige fallas mecánicas de componentes mecánicos de unidades de refrigeración y línea blanca, tales como: poleas, correas, engranajes, embragues, entre otros.
- Participa en la revisión de contratos de servicios de empresas particulares o de dependencias internas.
- Elabora reportes periódicos de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas, tales como: destornilladores, juego de llaves, poleas, correas, lijas, cuchillo, cables, ácido, aceite, cepillos, instrumentos de medición, compresores, carga de gas, hidrojet, soldadura, autógena, taladros, equipo de soldar, entre otros.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera directa con carácter constante.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: No es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica.
No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio cerrado, en un ambiente con poca iluminación, calor, generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes tales como: químicos, gases, vapor y humo.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente con una magnitud moderada y posibilidad de ocurrencia media.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de equipos y/o dispositivos de seguridad tales como: guantes para electricidad, botas de seguridad, protectores de ojo, mascarillas, entre otros.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera pesado y requiere ejecutar tareas variadas.

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de trabajar sentado / parado constantemente, levantar pesos periódicamente y trabajar en posición difícil esporádicamente, requiriendo un grado medio de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)

Bachiller más curso de Mecánica de Refrigeración, mayor de tres (3) meses o igual a seis (6) meses de duración y una experiencia de un (1) año a nivel operativo / técnico.

Educación Básica (noveno grado aprobado) y una experiencia de seis (6) años a nivel operativo / técnico.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN:

Mecánica en refrigeración.

Lectura de planos, diagramas y esquemas de instalación de aire acondicionado.

Normas de Higiene y Seguridad Integral.

HABILIDADES PARA:

Establecer relaciones interpersonales.

Diagnosticar y detectar fallas mecánicas.

Captar e impartir instrucciones orales y escritas.

DESTREZAS EN:

El uso y manejo de materiales y equipos de trabajo

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

Actualización en Lectura de Planos, Diagramas y Esquemas e Instalación de Aire Acondicionado.

Relaciones Humanas.

Supervisión Básica.

5.- DESCRIPCION DE CARGO:**ELECTROMECAÁNICO****DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:****OBJETIVO GENERAL:**

Mantener los sistemas eléctricos y mecánicos de vehículos y maquinarias de la Organización, utilizando las técnicas, equipos y materiales requeridos para asegurar el funcionamiento adecuado de dichos sistemas.

TAREAS:

- Coloca las instalaciones eléctricas, cortacorrientes, alarmas y otros de los vehículos.
- Revisa y repara compresores, condensadores, alternadores, arranques, bombas de agua y gasolina, plantas eléctricas y otros.
- Repara y reemplaza piezas del panel de instrumento mediante revisión de velocímetro y tacómetro, así como bobinas, rolineras, carbones desgastados y partes que presenten desperfecto en vehículos y maquinarias.
- Inspecciona equipos de aire comprimido.
- Comprueba el estado de los equipos electromecánicos para verificar su funcionamiento.
- Realiza mantenimiento a los depósitos de agua subterránea.
- Efectúa la reparación del sistema eléctrico de vidrios y seguros.
- Repara luces internas y externas de los vehículos.
- Efectúa la instalación general de circuitos eléctricos, luces de retroceso, encendedor de cigarrillos, etc.
- Vela por la existencia de los repuestos requeridos para el buen funcionamiento de la maquinaria.
- Coordina las labores de un grupo de trabajadores de menor nivel.
- Llena reportes periódicos de las tareas asignadas.

- Mantiene limpio y en orden equipo y sitio de trabajo.
- Cumple normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas tales como cables, alicates, destornilladores, pinzas, balastros, teipe, cincel, refrigerantes, terminales, carbones, rolineras, compresores, manómetro, voltímetro, amperímetro, tester, máquina de soldadura, ventiladores, engrasadora, breker, bomba de achique, entre otros

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera directa y con carácter constante.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: Es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica. No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio abierto / cerrado, en un ambiente con calor, humedad, generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes tales como vapor, gases y humos.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente con una magnitud moderada y posibilidad de ocurrencia media.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de equipos y/o dispositivos de seguridad tales como. extintor, botas, lentes, bragas y casco de soldadura.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO:

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera liviano y requiere ejecutar tareas vanadas

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de trabajar sentado / parado constantemente, transportar y levantar pesos periódicamente, requiriendo un grado medio de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)

Bachiller más curso de Electricidad y/o Mecánica mayor de seis (6) meses o igual a un (1) año de duración y una experiencia de dos (2) años a nivel operativo / técnico.
Bachiller y una experiencia de siete (7) años a nivel operativo / técnico

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN: Amplios en el área de electromecánica. Materiales, equipos y herramientas utilizadas en el área electromecánica Sistemas eléctricos de vehículos. Mantenimiento de sistema de bombeo. Normas de Higiene y Seguridad Integral.

HABILIDADES PARA: Diagnosticar y detectar fallas electromecánicas. Captar instrucciones orales y escritas. Establecer relaciones interpersonales.

DESTREZAS EN: El uso y manejo de los equipos y herramientas del área electromecánica.

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

Relaciones Humanas. Supervisión Básica.

6.- DESCRIPCION DEL CARGO:

HERRERO - SOLDADOR

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:

OBJETIVO GENERAL: Construir piezas y objetos de metal, utilizando diseños, instrumentos y maquinarias de herrería/soldadura, a fin de contribuir al mantenimiento de la estructura física de la Organización.

TAREAS:

- Estima tiempo y material necesario para la elaboración de su trabajo.
- Solicita material de trabajo, de acuerdo a la labor a realizar.
- Diseña, fabrica y repara piezas de metal y mobiliarios sencillos para las diferentes dependencias de la institución.
- Corta y recorta, da forma, dobla, calienta y taladra láminas de metal y/o tubos.
- Forja metal utilizando herramientas y equipos manuales y mecánicos.
- Diseña y construye piezas de hierro para el montaje de aires acondicionados.
- Opera máquinas eléctricas en la ejecución de sus tareas.
- Efectúa reparación y mantenimiento a los equipos y herramientas utilizados en el taller de herrería.
- Recibe y distribuye órdenes y solicitudes de trabajo diario.
- Participa en la realización de inventarios de materiales, herramientas y equipos.
- Fabrica e instala ductos: chimeneas, campanas y canales.

- Participa en la instalación de cerraduras.
- Efectúa mantenimiento preventivo de mobiliario, ductos y piezas de metal, aplicando soldadura, anticorrosivo o cualquier otro tratamiento que requieran las mismas.
- Selecciona ángulos, platinas, tubos y casillas de hierro para utilizarlo como material y piezas de soldadura.
- Lija y pule las piezas elaboradas en el taller de acuerdo al acabado solicitado.
- Llena reportes periódicos de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple con las normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la Organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDADES:

RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas, tales como láminas de metal, remaches cepillos de alambre, martillo, electrodos, destornilladores, tanques de oxígeno taladro, prensa, yunque, cortadora de metal, esmeril de mano, máquina de soldar entre otros.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera directa, con carácter constante.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: No es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión específica de manera directa y constante No ejerce supervisión.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio cerrado, en un ambiente con calor o frío y/o humedad, generalmente desagradable, con agentes contaminantes, gases, humo, vapor, ruidos y químicos.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente con una magnitud moderada y con posibilidad de ocurrencia media.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de dispositivos y/o equipos de seguridad, tales como careta, extinguidor, guantes y mascarilla.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera liviano y requiere ejecutar tareas vanadas.

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de estar parado constantemente, trabajar en posición difícil periódicamente y levantar pesos esporádicamente, requiriendo un grado alto de precisión manual y un grado medio de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:

EDUCACION Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVA)

Bachiller más cursos de Herrería / Soldadura y/o Diseño de Estructura de Metal mayor de tres (3) meses o igual a seis (6) meses de duración y una experiencia de un (1) año a nivel de operativo.

Bachiller y una experiencia de seis (6) años a nivel de operativo.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN:

Diseño y construcción de piezas de metal. Métodos, herramientas, materiales y equipos de trabajo. Normas de Higiene y Seguridad Integral.

HABILIDADES PARA:

Establecer relaciones interpersonales.

Captar y seguir instrucciones en forma verbal y/o escrita.

Estimar tiempo y materiales de trabajo.

Visual y manual.

DESTREZAS EN:

Uso y manejo de equipos, herramientas y materiales de herrería.

ADiestRAMIENTO REQUERIDO:

Relaciones Humanas.

Supervisión Básica.

7.- DESCRIPCION DEL CARGO:

SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES:

OBJETIVO GENERAL: Supervisar el mantenimiento preventivo y/o correctivo en las áreas de electricidad, herrería, carpintería, albañilería, vidriería, refrigeración, plomería, tapicería, pintura, sonido, comunicaciones; coordinando y controlando las tareas del personal a su cargo, así como aplicando los procedimientos establecidos para garantizar el perfecto estado, presentación y uso de edificaciones, equipos, maquinarias y mobiliarios de la organización.

TAREAS:

- Coordina, supervisa y dirige las tareas que realizan los obreros en las áreas de electricidad, herrería, soldadura, vidriería, carpintería, refrigeración, plomería, tapicería, pintura, albañilería y comunicaciones.
- Estudia e interpreta planos de proyectos y los discute con el supervisor inmediato.
- Atiende directamente las órdenes de reparación y coordina la ejecución de las mismas.
- Estima costos, tiempo y materiales necesarios para la realización de los trabajos de mantenimiento.
- Revisa los trabajos realizados, a fin de dar cumplimiento con lo solicitado.
- Participa en la realización de trabajos complejos de mantenimiento.
- Controla la marcha de la estación de bombeo de la Universidad.
- Elabora pedidos de material, recomendando la adquisición de herramientas y equipos de alta calidad.
- Realiza cambios en los trabajadores de acuerdo con el rendimiento de los mismos, dentro de su área de trabajo.
- Adiestra el personal a su cargo sobre el correcto uso de las herramientas, materiales y equipos de mantenimiento.
- Lleva el control de asistencia del personal a su cargo, reportando ausencias y solicitando los suplentes respectivos.
- Lleva el control de los materiales y herramientas que le son suministrados a los obreros supervisados.
- Elabora reportes periódicos de las tareas asignadas.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Cumple con las Normas de Higiene y Seguridad Integral establecidas por la organización.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**RESPONSABILIDADES:****RESPONSABILIDAD POR EL USO DE MATERIALES, EQUIPOS Y**

HERRAMIENTAS: Es responsable con carácter constante por el uso de materiales, equipos y herramientas tales como: formularios, control de asistencia, bolígrafos, carpetas, materiales que se utilizan para el área de mantenimiento, computadora, calculadora, entre otros. Igualmente es responsable con carácter periódico del material utilizado por el personal a su cargo.

RESPONSABILIDAD POR EL MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y

HERRAMIENTAS: Es responsable del mantenimiento de los equipos y herramientas de manera indirecta y con carácter periódico. De igual forma es responsable de manera directa por el mantenimiento de los equipos y herramientas utilizados por el personal a su cargo.

RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS: Es responsable por la seguridad de otros.

SUPERVISIÓN: El cargo recibe supervisión general, de manera directa y con carácter periódico; y ejerce una supervisión general de manera directa y con carácter constante, sobre un número mayor de ocho (8) personas.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS DE TRABAJO:

AMBIENTE DE TRABAJO: El cargo se ubica en un sitio cerrado, en un ambiente con calor, frío y/o humedad, generalmente algo desagradable, con agentes contaminantes, tales como: ruidos, químicos y polvo.

RIESGOS: La ejecución del trabajo está sometida a riesgo de accidente / enfermedad con una magnitud moderada y posibilidad de ocurrencia media.

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD: El cargo requiere del uso de equipos y/o dispositivos de seguridad tales como: cascos, botas, guantes y batas.

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

TIPO DE TRABAJO: El trabajo se considera muy liviano y requiere ejecutar tareas variadas.

ESFUERZO: El cargo amerita un esfuerzo físico de caminar constantemente, sentado / parado periódicamente, trabajar en posición difícil esporádicamente; requiriendo un grado medio de precisión manual y de concentración visual.

PERFIL DEL CARGO:**EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA (ALTERNATIVAS)**

Técnico Medio con mención afín al área de desempeño o Bachiller, más curso en el

área de Mantenimiento, igual o mayor a un (1) año de duración y una experiencia de dos (2) años a nivel supervisorio, más cuatro (4) años a nivel operativo / técnico. Bachiller y una experiencia de cuatro (4) años a nivel supervisorio, más ocho (8) años a nivel operativo / técnico.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:

CONOCIMIENTOS EN:

Normas de Higiene y Seguridad Integral.

Lectura e interpretación de planos.

Mantenimiento y conservación de estructuras físicas, equipos y mobiliarios.

Conocimientos generales de albañilería, herrería, pintura, carpintería, refrigeración plomería, vidriería y comunicaciones.

Programas computarizados.

HABILIDADES PARA:

Estimar tiempo y material de trabajo.

Supervisar personal.

Girar instrucciones orales y escritas.

Elaborar informes.

Tomar decisiones oportunas en el área.

DESTREZAS EN:

Uso y manejo de materiales y equipos de mantenimiento.

ADIESTRAMIENTO REQUERIDO:

Supervisión de Personal.

Higiene y Seguridad Integral.

8.- DESCRIPCION DEL CARGO:

JEFE DE SERVICIOS GENERALES

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

OBJETIVO GENERAL

Coordinar las actividades de mantenimiento y reparación de bienes muebles e inmuebles, proveeduría de materiales y equipos, comunicaciones, mensajería y correo en una dependencia de la Institución, planificando y controlando las áreas componentes del servicio, a fin de satisfacer los requerimientos de los usuarios y garantizar las óptimas condiciones de las instalaciones universitarias.

FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS

Coordina y supervisa las actividades del personal a su cargo.

Controla y evalúa el personal a su cargo.

Instruye al personal en el trabajo a realizar.

Diseña, elabora y aplica sistemas de control de asistencia del personal a su cargo.

Solicita cotizaciones para compras de materiales específicos.

Realiza pedidos de material de limpieza, equipos de oficina y bienes de consumos que se requieran.

Compra material de limpieza y equipos de oficina que se requieran en la dependencia.

Controla los servicios de proveeduría de materiales y equipos de trabajo.

Planifica y coordina las actividades de suministro de materiales y equipos de trabajo.

Distribuye para cada unidad el material de limpieza, equipos de trabajo y demás bienes de consumo que las mismas requieren.

Supervisa el mantenimiento de equipos y mobiliario de la dependencia.

Ordena y supervisa la reparación de equipos y mobiliarios.

Supervisa y controla los servicios de comunicaciones dentro de la dependencia, transporte, mensajería, correo, etc.

Solicita presupuesto para la construcción de trabajos menores de albañilería, electricidad, plomería y herrería.

Planifica y supervisa el mantenimiento de las diferentes áreas de la dependencia.

Lleva el control del presupuesto de la unidad.

Supervisa y controla la administración de comedores.

Supervisa los diversos trabajos y obras de los contratistas.

Programa el sembrado y corte de grama de la dependencia.

Supervisa las áreas del cafetín y expendios de comidas de la dependencia.

Elabora órdenes de servicios de mantenimiento.

Maneja y repone el fondo de trabajo asignado a la unidad.

Toma decisiones en base a trabajos a ejecutar.

Aplica correctivos en caso necesario a trabajos realizados en la unidad.

Autoriza el despacho de las requisiciones internas de materiales de oficina y de limpieza.

Vela por el cumplimiento de los contratos y otros servicios de la Institución.

Asiste y participa en reuniones y comisiones de trabajo.

Realiza inventarios de equipos y materiales de trabajo y de limpieza.

Custodia el depósito de materiales y equipos.

Solicita transporte para el traslado de personal, de materiales y equipos al depósito.

Elabora correspondencia, memorándum, informes, oficios o cualquier otro documento de la unidad a su cargo.

Controla la recepción y distribución de la correspondencia interna y externa de la unidad.

Retira las nóminas de pago del personal obrero, docente y administrativo.

Atiende reclamos por cualquier irregularidad detectada en las labores de vigilancia y las reporta a la unidad que les compete.

Supervisa las residencias estudiantiles en cuanto al mantenimiento de las edificaciones, electricidad, limpieza, etc.

Supervisa mudanzas de bachilleres de las residencias de la institución.

Reporta a su superior inmediato sobre la ejecución de los trabajos realizados por la unidad.

Autoriza pagos por caja chica.

Firma pagos por caja chica.

Realiza depósitos bancarios, busca chequeras, balances y estados de cuentas.

Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.

Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.

Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.

Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

ÁMBITO DE LA ACTUACIÓN:

RESPONSABILIDAD:

MATERIALES:

Maneja constantemente equipos y materiales de fácil uso, siendo su responsabilidad directa y maneja periódicamente equipos y materiales medianamente complejos, siendo su responsabilidad indirecta.

DINERO:

Es responsable directo de custodia de materiales.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:

Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.

TOMA DE DECISIONES:

Las decisiones que se toman se basan en políticas específicas, en procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares, a nivel de departamento.

SUPERVISIÓN:

El cargo recibe supervisión general de manera directa y constante y ejerce una supervisión específica de manera directa y constante.

RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS:**RELACIONES INTERNAS:**

El cargo mantiene relaciones frecuentes con unidades administrativas relacionadas al área de servicios generales, y con el personal a su cargo, a fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar y/o aprobar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación.

RELACIONES EXTERNAS:

El cargo mantiene relaciones continuas con las empresas contratistas, proveedores, a fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.

CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGO DE TRABAJO:**AMBIENTE DE TRABAJO:**

El cargo se ubica en un sitio cerrado y/o abierto, generalmente agradable y mantiene contacto con agentes contaminantes, tales como: polvo, químicos.

RIESGO:

El cargo está sometido a un riesgo irrelevante, con posibilidad de ocurrencia baja.

ESFUERZO:

El cargo exige un esfuerzo físico de estar sentado/parado constantemente y caminando periódicamente, y requiere de un grado de precisión manual bajo y un grado de precisión visual medio.

PERFIL DEL CARGO:**EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA:**

EDUCACIÓN: Ingeniero Industrial.

EXPERIENCIA: Tres (3) años de experiencia progresiva de carácter operativo y supervisorio en el área de mantenimiento de edificios, trabajos comerciales y de oficina.

EDUCACIÓN: Licenciado en Administración o el equivalente.

EXPERIENCIA: Cuatro (4) años de experiencia progresiva de carácter operativo y supervisorio en el área de mantenimiento de edificios, trabajos comerciales y de oficina.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:**CONOCIMIENTOS EN:**

Los problemas de mantenimiento de edificios.

Los procedimientos modernos de oficina.

Los principios y prácticas comerciales.

Teoría y prácticas de contabilidad y compras.

Control de presupuesto.

Administración de bienes y custodia de materiales.

Supervisión de personal.

Electricidad, plomería, albañilería y mantenimiento en general.

Computación.

HABILIDAD PARA:

Supervisar personal.

Tratar en forma cortés y efectiva al personal y público en general.

Redactar correspondencia y circulares.

Impartir órdenes.

Realizar cálculos numéricos con exactitud.

DESTREZAS EN:

El manejo de máquina calculadora.

El manejo de máquinas de escribir.

El manejo de herramientas de electricidad, plomería, albañilería.

El manejo de instrumentos de medición.

ADiestRAMIENTO REQUERIDO:

Contabilidad.

Relaciones humanas.

Manejo y supervisión de personal.

Electricidad.

Albañilería.

Computación.

Objetivo General

Para cumplir con la política de Seguridad y Salud Laboral del VIPI San Carlos Edo Cojedes, facilitará una inducción a todo nuevo trabajador que entre a la institución, para facilitar su adaptación con el proceso de trabajo y el resto de los trabajadores y trabajadoras. Dicha inducción constara de recorridos por la Institución, identificación de riesgos, así como otras actividades. Este es un procedimiento que se realizará tanto con nuevos ingresos y a los actuales cuando se realicen modificaciones en los puestos de trabajo.

Objetivos Específicos del plan.

- Suministrar información verbal, escrita y práctica, dando recorridos en el centro de trabajo sobre los procesos peligrosos existentes y los asociados a la actividad, que puedan afectar la seguridad y salud física y/o mental de las trabajadoras y los trabajadores.
- Proporcionar información verbal y por escrito de las sustancias, materiales y desechos peligrosos existentes con la aplicación de las regulaciones legales, junto con las respectivas hojas de datos de seguridad en español que deben estar presentes en el lugar de trabajo, así como los medios y medidas para prevenir cualquier daño a la salud (de ser el caso).
- Información verbal y por escrito de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres existentes en el lugar de trabajo y los procedimientos seguros de trabajo acorde a las actividades a desarrollar.

Metas

Dar a conocer al personal regular y al de nuevo ingreso los factores de riesgo, naturaleza de los mismos, prevención y control de accidentes y las obligaciones y derechos que por Ley les corresponde.

Alcance

Abarca todo lo relacionado con los puestos de trabajos actuales de la planta y/o los nuevos procedimientos, normas, riesgos, condiciones inseguras y medidas de prevención.

Personal Involucrado y Responsables

Responsables: Jefe de talento Humano y Jefe de Seguridad y Salud Laboral.

Personal Involucrado: Trabajadores y trabajadoras del VIPI.

Procedimiento de Ejecución

En la siguiente tabla se puede observar en detalle el contenido del plan de

inducción el cual se realizará cada vez que ingrese nuevo personal a la institución, así como cada vez que haya modificaciones en el método de trabajo del trabajador o trabajadora.

Tabla 13. Procedimiento de Ejecución para el Plan de Inducción a Nuevos Ingresos y cambios en las tareas y puestos de trabajo

Actividades para nuevo ingreso y cambios de las tareas de puestos de trabajo	Duración minutos	Responsables	Documentos necesarios y material de apoyo
Descripción de cargos	30	Coordinadores	Ficha de Descripción del Cargo
Identificación de Riesgos	30	Comité de salud y Seguridad Laboral.	Ficha de Proceso de Trabajo y ficha de Notificación de
Política de Seguridad	20		
Procedimiento de Trabajo Seguro	30		
Prevención de Accidentes y enfermedades profesionales	30	Coordinación de Capacitación y Desarrollo	Material Audiovisual correspondiente
Recorrido por las instalaciones de la empresa	40		
Beneficios Contractuales	60	Talento Humano	N/A
Practica de Trabajo Supervisado	240	Coordinadores, Supervisores y Comité de Salud	

Fuente: Elaboración propia 2018.

Plan de Trabajo de Educación e Información

El presente plan tiene por finalidad realizar la educación y preparación de los trabajadores y trabajadoras del VIPI San Carlos Edo Cojedes, en materia de seguridad y salud laboral.

Objetivo General

Instruir de forma teórica y práctica sobre los riesgos y procesos peligrosos, así como sus posibles daños a la salud a todos los trabajadores y trabajadoras del VIPI San Carlos Edo Cojedes.

Objetivos Específicos

Reducir el número de accidentes y enfermedades laborales.

Bridar la máxima protección e integridad al personal que labora en el centro de trabajo.

Aumentar las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

Generar cultura de prevención para evitar accidentes.

Metas

Promover y crear en los trabajadores y trabajadoras conocimientos teóricos y prácticos en materia de seguridad, higiene y salud laboral, a fin de incrementar las aptitudes de los empleados.

Alcance

Abarca todos los adiestramientos y cursos necesarios para capacitar a todo el personal que labora en el VIPI San Carlos Edo Cojedes, independientemente del cargo que este ocupe.

Personal Involucrado y Responsables

Responsables: Comité de Seguridad y Salud Laboral e Instructores.

Externos (capacitados en materia de seguridad y salud laboral).

Personal Involucrado: Trabajadores y trabajadoras del VIPI.

Procedimiento de Ejecución

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos por el plan, la enseñanza será impartida mediante cursos o talleres teóricos-prácticos dictados por personal capacitado en la materia, a través de los cuales, el personal se hará acreedor de certificados de aprobación del adiestramiento recibido. El plan de entrenamiento, charlas, capacitaciones y/o talleres están orientados a proveer soluciones preventivas que den valor al ambiente de trabajo al mismo tiempo que se cumple con las ordenanzas de la LOPCYMAT (16 Horas Trimestrales).

Tabla 14.- Procedimiento de Ejecución del Plan de Trabajo de Educación e Información

Contenido del Curso o Taller	Duración (horas)	Personal Involucrado
Curso de Ergonomía levantamiento de cargas	8	Todo el personal adscrito al Vicerrectorado VIPI
Prevención y Extinción de Incendios	8	
Primeros Auxilios	8	
Formación de Brigadas de Emergencia	8	
Simulacros de Evacuación	8	
Ergonomía en la Oficina	8	
Prevención de Accidentes Laborales	8	
Actualización LOPCYMAT	8	
Total Horas de Adiestramiento Anual	64	

Fuente: Elaboración propia 2018.

Monitoreo y Vigilancia Epidemiológica de los Riesgos y Procesos Peligrosos.

Objetivo General

Monitorear y vigilar los factores de riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales (ruido, iluminación, temperatura, humedad relativa y estrés) presentes en los puestos de trabajo mediante mediciones

realizadas en ellos, con la finalidad de garantizar la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores, al mismo tiempo que se mantienen registros.

Objetivos Específicos

- Establecer los niveles de exposición de los trabajadores al Ruido e identificar y señalar las posibles fuentes.
- Establecer los niveles de exposición de los trabajadores a Temperaturas Extremas e identificar y señalar las fuentes de irradiación.
- Establecer los niveles de iluminación y brillo a los cuales están expuestos los trabajadores y señalar.
- Indicar los niveles de Humedad Relativa a los cuales están expuestos los trabajadores y señalar.
- Señalar los niveles de concentración química de las diferentes materias primas que se utilizan en la planta a los cuales están expuestos los trabajadores y señalar.
- Valorar las condiciones físicas de los trabajadores.
- Evaluar las condiciones psicosociales a las cuales están expuestos los trabajadores y señalar.

Metas

Controlar y mantener las condiciones de trabajo, así como las condiciones físicas y psicosociales de los trabajadores, dentro de los límites establecidos en las Normas COVENIN y demás especificaciones.

Alcance

Abarca todas las acciones que se efectúen para la vigilancia y monitoreo de los riesgos, procesos peligrosos y planes de prevención que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores presentes en el centro de trabajo.

Personal Involucrado y Responsables

- Responsables: Comité de Seguridad y Salud Laboral, Jefatura de Talento Humano y Personal Externo (dotado con los equipos de medición).
- Personal Involucrado: Trabajadores y trabajadoras del VIPI.

Procedimiento de Ejecución

La ejecución de las actividades preventivas del presente plan será realizada según la programación establecida y serán desarrolladas de la siguiente forma:

- Las actividades deben ejecutarse de manera ordenada y responsable cumpliendo con el programa establecido.
- El responsable de realizar las mediciones deberá disponer del equipo de medición respectivo, registrar los datos y observaciones, teniendo, además, pleno dominio y conocimiento de las leyes y normativas venezolanas que rigen la materia de seguridad y salud laboral en la actualidad.
- Las mediciones deberán, conforme a lo establecido en las normas COVENIN, ser realizadas a diferentes horas del día tomando suficientes valores que permitan evaluar condiciones verdaderas y no momentáneas.

Dotación y Reemplazo de los Equipos de Protección Personal

Objetivo General

Generar las políticas necesarias para la dotación, uso y frecuencia de entrega de los equipos de protección personal del personal del VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

Objetivos Específicos

- Verificar el cumplimiento de la dotación y reemplazo de los equipos de protección personal.
- Crear una cultura de uso de los equipos de protección personal.
- Verificar el estado de los equipos de protección personal.

Metas

Garantizar un ambiente de trabajo seguro a través del uso, dotación y reemplazo de los equipos de protección personal a fin de mitigar accidentes o incidentes asociados al desarrollo de las actividades laborales.

Alcance

Determinación de los equipos de protección necesarios para la protección de los trabajadores y trabajadoras, así como su frecuencia de dotación.

Personal Involucrado y Responsables

- Responsables: Vicerrector, Coordinadores y Jefes de Departamentos.
- Personal Involucrado: Todo el personal que labora en el VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

Procedimiento de Ejecución

A cada nuevo ingreso se le realizará entrega de los equipos de protección personal, los cuales estarán adecuados a las actividades y al puesto que desempeñe el trabajador. También se realizará la dotación periódica de los equipos de protección personal a los trabajadores y trabajadoras que ya laboren en la empresa. Mediante cada nueva entrega se realizará la firma de un acta de entrega de equipos de protección personal, en la cual el trabajador deja constancia de que se le realizó entrega gratuita del equipo, así como también que se compromete al cuidado del mismo y a realizar las buenas prácticas de su uso.

Además, es importante señalar que los implementos de protección personal deberán ser usados con carácter obligatorio en los procesos de trabajo que así lo requieran. El cronograma para la dotación y reposición de los equipos se presenta a continuación.

Tabla 15.- Dotación y Reposición de los Equipos y Uniformes de Protección Personal

Equipo de protección Personal	Cantidad Necesaria/Descripción	Tiempo de Reposición
Uniformes	Pantalón de faena, camisa Botas 1 Dotación	Anual
Guantes	Los necesarios	Diario
Botas de seguridad (invierno)	1 Dotación	Anual
Cascos (área que lo amerite)	1 Dotación	c/2 años

Fuente: Elaboración propia 2018

Plan de Contingencia y Acción de Emergencia

Objetivo General

Establecer lineamientos, parámetros, instrucciones, normas y procedimientos para el control de emergencias.

Objetivos Específicos

- Conformar una Brigada de Emergencia con la participación activa de trabajadores de todas las áreas del VIPI, delegados de prevención y comité de seguridad.
- Mantener un Plan de Capacitación y Práctica de los miembros de la Brigada para el manejo y contención de emergencias.
- Mantener un Plan de Contingencia y Actuación de Emergencia actualizado y adecuado a los riesgos presentes dentro de las instalaciones; y los de características naturales por la ubicación geográfica de la institución.

Personal Involucrado y Responsables

Responsables: El Comité de Seguridad y Salud Laboral y las Brigadas de Emergencia serán responsables de atender cualquier acontecimiento ocurrido en el centro de trabajo, al mismo tiempo los Trabajadores y Trabajadoras del VIPI, son responsables de restablecer el orden, la tranquilidad y ayudar a los compañeros afectados de ser necesario.

Personal Involucrado: Todo el personal que labora en el VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

Procedimiento de Ejecución

Se han establecido niveles de respuesta de emergencia muy estrictos para asegurar el manejo seguro ante posibles escenarios, para lo cual se ha de utilizar la Norma COVENIN 2670: 2001 Materiales Peligrosos. Guía de Respuesta de Emergencia.

Ingeniería y Ergonomía

Objetivo General

Adecuar los métodos de trabajo, las herramientas, las máquinas y los útiles usados en los procesos de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras, a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Metas

Implantar los cambios requeridos, tanto en los puestos de trabajo existentes como en las herramientas, utensilios, mobiliario, métodos y tecnologías introducidas que permitan el desarrollo idóneo de las actividades del trabajador, velando por su comodidad, salud y bienestar.

Alcance

Contempla todos los equipos, mobiliarios, utensilios y demás herramientas utilizadas por los trabajadores y trabajadoras dentro del centro de trabajo, necesarios para el ejercicio diario de sus actividades.

Personal Involucrado y Responsables

- Responsables: Comité de Seguridad y Salud Laboral y Supervisores inmediatos.
- Personal Involucrado: Trabajadores y trabajadoras del VIPI San Carlos Edo. Cojedes.

Procedimiento de Ejecución

Para controlar los riesgos que puedan estar presentes en el desarrollo de cualquier actividad, existe un orden de acción de la ingeniería que viene definida a través del cumplimiento de los siguientes pasos correctivos:

- Evaluar el proceso u operación para identificar los riesgos.
- Eliminar los riesgos detectados, mediante un rediseño en los casos posibles o dentro de las posibilidades económicas de la organización.
- Aislar los riesgos y en la medida de lo posible colocar el agente perjudicial a una distancia prudencial.
- Disminuir el efecto dañino (mediante ventilación, regulación de humedad, iluminación, etc.).
- Recomendar los dispositivos de protección personal a ser utilizados en cualquier área.

Tabla 16.- Estructura Organizacional del Plan Operativo de Emergencia y funciones específicas de sus participantes

Miembros de la Organización	Funciones con respecto a los Planes de Contingencia
<p>Representantes de la Directiva del VIPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Elegir el Coordinador de Emergencia. Delega en los Responsables de llevar las acciones de Seguridad y Salud Laboral; y/o al departamento de recursos humanos la capacitación y adiestramiento de la brigada de emergencia. - Garantizar la preparación y los recursos mínimos necesarios a los miembros de la Brigada de Emergencias y al Coordinador de Emergencia.
<p>Representantes del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar los riesgos presentes en el centro de trabajo. – •Informar oportunamente a la Brigada de Emergencia sobre los cambios propuestos en las instalaciones y equipos de protección para emergencia. – • Mantener el Plan de Actuación actualizado. – •Promover programas de capacitación para el personal de la brigada. - Mantener orden estricto de los patrones de seguridad, en cuanto a señalización y cumplimiento de normas básicas y cualquier recomendación emitida por el cuerpo de bomberos y protección civil. - Comunicar al personal de la brigada y a todo el trabajador el Plan de Contingencia. – •Promover la realización de los simulacros. - Supervisar el orden y la limpieza de las áreas. - Cumplir las normativas vigentes, derivada de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medio Ambiente del Trabajo.
<p>Representantes de Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Proporcionar el transporte para el traslado de víctimas - Apoyar a los directivos en sentido de manejo de personal - Suministrar los recursos para manejar una logística en caso

Representantes de Administración

- de emergencia, tales como: víveres, medicinas, voluntarios, entre otros.
- Disponer dentro de su presupuesto una cuota de contingencia para la compra de víveres, agua y logística de transporte. - Aporta una partida para la procura de los recursos necesarios para las brigadas de emergencia (materiales y equipos de protección personal y radio comunicaciones). –
 - Presupuestar la formación, capacitación y simulacros de atención de emergencias. –
 - Dispone de una partida para la reconstrucción de la empresa en caso de daños por la emergencia suscitada. - También contempla el pago de un seguro en caso de siniestros - Coordina con los representantes de seguridad y salud laboral un presupuesto para el manejo de mantenimientos preventivos y correctivos, principalmente para los sistemas de emergencia (centrales de incendio, extintores, detectores de humo, alarmas, y otros)

Comité de Emergencias

Estará conformado por Representantes del VIPI Representante del Servicio de Seguridad y Salud Laboral y Coordinadores de Áreas

- Someter a consideración de los directivos de la empresa los avances relacionados con el **Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio** a fin de obtener sus recomendaciones y aprobación del plan y la planificación presupuestaria y financiera para los mismos. –
 - Hacer actos de presencia en aquellas eventualidades de gran magnitud que requieran la toma de decisiones y acciones de importancia en el sitio de la emergencia. –
 - Publicar el plan de actuación aprobado por los directivos. - Revisar la efectividad del **Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio**. - Designar el **Jefe de las Brigadas**.
-

Coordinador de Emergencias.

- Notificar a los representantes de la Directiva cuando suceda un evento o emergencia. - Asesorar y coordinar junto a los miembros del comité de emergencias sobre las mejores decisiones a tomar. –
- Coordinar la solicitud de participación de otras gerencias tanto en lo que requiere a Recursos financieros como apoyo táctico –
- Supervisar el entrenamiento necesario del **Jefe de Brigada** y sus miembros de la brigada - Declara la evacuación parcial o total del personal de las instalaciones de la empresa. - Coordinar las actividades de los grupos como: las brigadas de emergencia a través del jefe de brigada, personal de seguridad, y grupos de apoyo (vigilancia, mantenimiento, conductores. entre otros) ante una eventual emergencia. Coordinar las actividades de los grupos de la empresa con los organismos externos como son: cuerpos de bomberos, protección civil, servicios médicos, policía, guardia nacional, compañías de servicios públicos. - Tiene disponibles los planos de las áreas de las torres para la activación del **plan de actuación**. - Mantiene un registro de todas las actividades durante cada una de las etapas de la emergencia. - Prepara rápidamente un informe de daños y pérdidas producto de la emergencia y presentarlos al Comité de **Emergencias**. - Informa a los empleados sobre la evaluación y control de la emergencia. - Evalúa la eficacia del **Plan Actuación** de emergencias con simulacros y prácticas.

-
- Reporta las novedades de la emergencia directamente al **Coordinador de Emergencias**. - Organiza, entrena y dirige la **Brigada de Emergencia**.
 - Garantizar que haya disposición de un número determinado de brigadistas, al menos un 10% de la población de la empresa.

Jefe de la Brigada. Esta persona se

designará por su rendimiento en su formación como brigadista, entre aptitudes y capacidades físicas.

- Establecer y coordinar conjuntamente con los representantes de seguridad y Salud Laboral un programa de entrenamiento para los brigadistas sobre el uso de los equipos disponibles para emergencias. –
- Proporcionar a los brigadistas el equipo de protección personal básico necesario. –
- Dirigir todas las actividades de control de incendios, primeros auxilios, evacuación. –
- Comunicar al **Coordinador de Emergencias** las acciones que se seguirán en el sitio de las emergencias, debido a los cambios de la vulnerabilidad que estén presentando las instalaciones de la empresa durante la emergencia. –
- Exigir el cumplimiento de los protocolos de emergencias y las regulaciones administrativas de prevención de emergencias. –
- Chequear mensualmente la inspección de los equipos de protección para emergencias y reporta los resultados al coordinador. –
- Programar periódicamente simulacros de evacuación. –
- Reportar al coordinador el final de la emergencia para la programación de las actividades a seguir hasta alcanzar la completa normalidad de las operaciones.

- Asistir y participar activamente a las jornadas de actualización del plan de actuación. –
- Conocer sus funciones y riesgos como brigadistas. –
- Mantener comunicación directa con el representante de Seguridad y Salud Laboral, así como también con el Jefe de la Brigada. –
- Identificar y reportar las condiciones de riesgo y vulnerabilidad que se observen en el centro de trabajo, tanto dentro como en las adyacencias del mismo. - Conocer los medios de activación del **Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio**. - Seguir el procedimiento apropiado que conduzca a operar según la emergencia. –

Los Brigadistas. Es toda persona con conocimiento teórico – práctico sobre el manejo de situaciones de emergencia

- Actuar con prontitud pero con la prevalecía del sentido común. - Prestar primeros auxilios. –
- Participar en las inspecciones de los equipos de protección para emergencia y de protección personal. –
- Conocer las mejores opciones de rutas de escape para el momento de la evacuación y desalojo de la empresa. - Identificar cuándo se trata de un conato de incendio y cuándo es un incendio declarado. –
- Cooperar en las operaciones de restauración. –
- Verificar la correcta ubicación de extintores, dependiendo de su clasificación y el tipo de material que están en el área resguardada. - Reportar al jefe de brigada el curso de la eventualidad

Fuente: Elaboración propia 2018.

Tabla 17.- Plan de contingencia en caso de incendios

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE INCENDIOS

Coordinador de Emergencia

- Mantenga la calma, no corra.
 - Dirijase al punto de reunión.
 - Una vez que entre en contacto con el Jefe de la Brigada póngase al tanto de la situación.
 - Notifique de la condición a la Directiva.
 - Active el Plan de Contingencia (evalúe si es pertinente activar el Plan de Extinción de Incendio, el de Evacuación y Primeros Auxilios, en simultáneos o combinación de alguno de estos).
 - Espere y colabore con la organización de las personas en el Punto de Reunión. En este aspecto verifique la nómina del personal que se presume deben estar presentes en el edificio donde ocurre el hecho en contraste con los presentes en el Punto de Encuentro.
 - Manténgase alerta en caso de que deba coordinar el llamado a organismos de apoyo, tales como los bomberos, protección civil, policía nacional, entre otros.
 - Coordinar los traslados de las personas heridas.
 - Una vez que culmine el evento sistematizar
-

un estudio para verificar que las instalaciones de la edificación acontecida, contemplando posibles personas atrapadas, el nivel de las pérdidas materiales y las condiciones estructurales generales.

- Llevar un sistema de control del nombre de los heridos y a qué centro de atención médica fueron llevado, de manera tal que se les informe a los familiares.

- Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y presentarlo al Comité de Salud y Seguridad Laboral.

Jefe de la Brigada

- Mantenga la calma no corra.

- Corte el suministro de gas, agua y corriente eléctrica al centro de trabajo

- Notifica al Coordinador de Emergencia sobre las actividades de extinción de incendio e informar acerca de la necesidad de activar otras brigadas (siempre y cuando la evaluación del caso así lo requiera).

- Activar la brigada contra incendios de desalojo para la evacuación ordenada del personal de las instalaciones del almacén

- Activar al resto de las brigadas con las directrices emitidas por el Coordinador de emergencias.

- Coordinar las actividades de soporte y apoyo de acuerdo a las necesidades que requiera la emergencia (solicitar apoyo externo cuando la situación se escape del control de brigadistas)

- Apoya en las operaciones posteriores al evento para la reconstrucción de las instalaciones.

- Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al Coordinador de Emergencia.

Brigadistas

- Brigada de Desalojo:

- Procurar el control de la situación evitando el pánico.

- Mantenga la calma, no corra y transmita control, al resto de las personas para liderar la evacuación del personal.

- Comunique al Jefe de la Brigada de desarrollo del desalojo y evacuación de las instalaciones, así como también cualquier otra novedad que se considere pertinente.

Brigadistas

Aplicar primeros auxilios a aquellas personas que lo requieran.

- Evitar el mover a las víctimas de un lugar a otro hasta que no esté completamente seguro de que la persona puede moverse y que las instalaciones no están susceptibles para el traslado de víctimas sin apoyo de paramédicos y equipos especiales.
- Identificar a las víctimas de acuerdo a su gravedad y coordinar con el Jefe de Brigada los traslados a centros de atención médica pertinente.
- Brigada de Extinción de Incendios
- Apagar el fuego, de acuerdo a las especificaciones dadas durante los simulacros y cursos de formación.
- Controlar que las personas no se devuelvan al Centro de Trabajo en búsqueda de bienes personales a menos que los bomberos o protección civil indiquen lo contrario
- Apoyar al resto de las brigadas, de acuerdo a las instrucciones del Jefe de Brigadas.

Todo el Personal

-
- Estar atentos ante la presencia de olores extraños, tales como: humo, papel quemado, cable quemado, entre otros.
 - Prestar atención si la presencia de fuego es en el centro de trabajo o en sus cercanías.
 - Activar la alarma contra incendios
 - Procure mantener el control emocional y evite el pánico, los gritos y el desespero ya que esto podría generar una histeria colectiva.
 - Salga de la zona donde se encuentre el incendio de manera ordenada por la salida de emergencia debidamente identificada (mantenga la calma y evite correr) y siga las instrucciones de los brigadistas.
 - Evite emplear ascensores o montacargas para salir de las instalaciones.
 - Preste atención acerca de las cercanías de su centro de trabajo ya que también.
-

Tabla 18.- Contingencia en caso de movimientos de la superficie de la tierra (sismos y/o terremotos).

CONTINGENCIA EN CASO DE MOVIMIENTOS DE LA SUPERFICIE DE LA TIERRA (SISMOS Y/O TERREMOTOS).	
Coordinador de Emergencia	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenga la calma, no corra. • Una vez que cese el movimiento tectónico, colóquese su distintivo y su equipo de protección personal. • Dirijase al punto de reunión. • Active el Plan de Contingencia. • Una vez que entre en contacto con el Jefe de la Brigada póngase al tanto de la situación. • Notifique de la condición a la Directiva. • Espere y colabore con la organización de las personas en el Punto de Reunión. En este aspecto verifique la nómina del personal que se presume deben estar presentes en el centro de trabajo en contraste con los presentes en el Punto de Encuentro • Manténgase alerta por las posibles réplicas del sismo • Una vez que culmine el evento coordinar un estudio para verificar que las instalaciones de la empresa no hayan sufridos daños que pongan en peligro la vida de las personas. • Coordinar los traslados de las personas heridas. • Coordine los organismos de apoyo, tales como los bomberos, protección civil, policía nacional, entre otros. • Informa a familiares de heridos la condición en que se encuentran y el centro de atención médica a donde fueron llevados. • Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al comité de salud y seguridad laboral.
Jefe de la Brigada	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenga la calma no corra. • Corte el suministro de gas, agua y corriente eléctrica al centro de trabajo • Notifica al Coordinador de Emergencia sobre el desalojo y evacuación de las instalaciones. • Activar la brigada de desalojo para la evacuación ordenada del personal de las instalaciones del almacén • En caso de que se presente un incendio o conato de incendio, activas a los brigadistas para atender esta contingencia. • Activar al resto de las brigadas con las directrices emitidas por el Coordinador de

emergencias.

- Coordinar las actividades de soporte y apoyo de acuerdo a las necesidades que requiera la emergencia
 - Apoya en las operaciones posteriores al evento para la reconstrucción de las instalaciones.
 - Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al Coordinador de Emergencia.
-

Brigada de Desalojo:

- Procurar el control de la situación evitando el pánico.
- Mantenga la calma, no corra y transmita control, al resto de las personas para liderar la evacuación del personal.
- Esté alerta en caso de réplicas.
- Comunique al Jefe de la Brigada el desarrollo del desalojo y evacuación de las instalaciones, así como también cualquier otra novedad que se considere pertinente.

Brigada de Primeros Auxilios

- Aplicar primeros auxilios a aquellas personas que lo requieran.
- Evitar el mover a las víctimas de un lugar a otro hasta que no esté completamente seguro de que la persona puede moverse y que las instalaciones no están susceptibles para el traslado de víctimas sin apoyo de paramédicos y equipos especiales.
- Identificar a las víctimas de acuerdo a su gravedad y coordinar con el Jefe de Brigada los traslados a centros de atención médica pertinente.

Brigadistas

Brigadistas

Brigada de Extinción de Incendios

- Apagar el fuego, de acuerdo a las especificaciones dadas durante los simulacros y cursos de formación.
 - Controlar que las personas no se devuelvan al Centro de Trabajo en búsqueda de bienes personales a menos que los bomberos o protección civil indiquen lo contrario
 - Apoyar al resto de las brigadas, de acuerdo a las instrucciones del Jefe de Brigadas.
 - Durante el Sismo procure mantener el control emocional y evite el pánico, los gritos y el desespero ya que esto podría generar una histeria colectiva.
-

Todo el Personal

- Durante el temblor procure protegerse la cabeza y Mantenga la calma, no corra.
- Aléjese de ventanas, espejos, vidrios y muebles altos.
- Ubíquese junto a una estructura permanente como columnas estructurales, mesas, escritorios, entre otros; o agáchese al lado de su escritorio. (las lámparas u otros objetos pueden caer en estos casos).
- Evite salir de su centro de trabajo hasta que el personal de la brigada le dé instrucciones.
- No utilice ningún tipo de llama (cerilla, encendedor, vela, etc.) durante o inmediatamente después del temblor.
- Luego del sismo permanezca en calma y dentro de su centro de trabajo.
- Al salir evite bajar por ascensores, montacargas, entre otros. Sólo evacúe por las escaleras.
- Al salir, protéjase a fin de minimizar los efectos.

Fuente: Elaboración propia 2018.

Tabla 19.- Plan de contingencia en caso de inundaciones

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE INUNDACIONES	
Coordinador de Emergencia	<ul style="list-style-type: none"> • Active el Plan de Contingencia. • Una vez que entre en contacto con el Jefe de la Brigada póngase al tanto de la situación. • Notifique de la condición a la Directiva. • Espere y colabore con la organización de las personas en el Punto de Reunión. En este aspecto verifique la nómina del personal que se presume deben estar presentes en el centro de trabajo en contraste con los presentes en el Punto de Encuentro. • Una vez que culmine el evento coordinar un estudio para verificar que las instalaciones de la empresa no hayan sufridos daños que pongan en peligro la vida de las personas. • Coordine los organismos de apoyo, tales como los bomberos, protección civil, policía nacional, entre otros. • Coordinar los traslados de las personas heridas. • Informa a familiares de heridos la condición en que se encuentran y el centro de atención médica a donde fueron llevados. • Una vez controlada la emergencia elabora

un informe con los detalles del evento y lo presenta al comité de salud y seguridad laboral.

Jefe de la Brigada

- Mantenga la calma no corra.
 - Corte el suministro de gas, agua y corriente eléctrica al centro de trabajo
 - Notifica al Coordinador de Emergencia sobre el desalojo y evacuación de las instalaciones.
 - Activar la brigada de desalojo para la evacuación ordenada del personal de las instalaciones del almacén
 - En caso de que se presente un incendio o conato de incendio, activa a los brigadistas para atender esta contingencia.
 - Activar al resto de las brigadas con las directrices emitidas por el Coordinador de emergencias.
 - Coordinar las actividades de soporte y apoyo de acuerdo a las necesidades que requiera la emergencia con los bomberos y protección civil.
 - Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al Coordinador de Emergencia.
-

Brigadistas

Brigada de Desalojo:

- Procurar el control de la situación evitando el pánico.
- Mantenga la calma, **no corra** y transmita control, al resto de las personas para liderar la evacuación del personal.
- Comunique al Jefe de la Brigada el desarrollo del desalojo y evacuación de las instalaciones, así como también cualquier otra novedad que se considere pertinente.

Brigada de Primeros Auxilios

- Aplicar primeros auxilios a aquellas personas que lo requieran.
- Evitar el mover a las víctimas de un lugar a otro hasta que no esté completamente seguro de que la persona puede moverse y que las instalaciones no están susceptibles para el traslado de víctimas sin apoyo de paramédicos y equipos especiales.
- Identificar a las víctimas de acuerdo a su gravedad y coordinar con el Jefe de Brigada los traslados a centros de atención médica pertinente.

Brigada de Extinción de Incendios

- Apagar el fuego, de acuerdo a las

	<p>especificaciones dadas durante los simulacros y cursos de formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controlar que las personas no se devuelvan al Centro de Trabajo en búsqueda de bienes personales a menos que los bomberos o protección civil indiquen lo contrario • Apoyar al resto de las brigadas, de acuerdo a las instrucciones del Jefe de Brigadas.
Todo el Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Procure mantener el control emocional y evite el pánico, los gritos y el desespero ya que esto podría generar una histeria colectiva. • Siga las instrucciones de los brigadistas y desaloje el lugar. No busque evacuar el centro de trabajo sin la dirección de los especialistas. • Procure buscar zonas altas, no atravesie corrientes de agua a menos que sea indicado por los especialistas. • Procure llevar consigo sus documentos de identificación y agua potable (siempre y cuando sea posible).
Todo el Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Asuma las medidas de seguridad necesarias, ejemplo: antes de evacuar, asegúrese desconectar los servicios de la luz, gas y otras fuentes causales de incendios, siga las instrucciones de las autoridades. • Evite tomar el sistema de transporte subterráneo (metro) para trasladarse de un punto a otro

Fuente: Elaboración propia 2018.

Tabla 20.- Plan de contingencia en caso de lluvias y tormentas eléctricas.

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE LLUVIAS Y TORMENTAS ELÉCTRICAS	
	<ul style="list-style-type: none"> • Active el Plan de Contingencia. • Una vez que entre en contacto con el Jefe de la Brigada póngase al tanto de la situación. • Notifique de la condición a la Directiva. • Verifique la nómina del personal que se presume deben estar presentes en el centro de trabajo en contraste con las personas que se encuentran atrapadas en las instalaciones por la tormenta. • Una vez que culmine el evento coordinar

<p>Coordinador de Emergencia</p>	<p>un estudio para verificar que las instalaciones de la empresa no hayan sufridos daños que pongan en peligro la vida de las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordine los organismos de apoyo, tales como los bomberos, protección civil, policía nacional, entre otros. • Coordinar los traslados de las personas heridas. • Informa a familiares de heridos la condición en que se encuentran y el centro de atención médica a donde fueron llevados. • Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al comité de salud y seguridad laboral.
<p>Jefe de la Brigada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenga la calma no corra. • Corte el suministro de gas, agua y corriente eléctrica al centro de trabajo (siempre y cuando sea indicado por el coordinador de la emergencia) • Coordinar las actividades de soporte y apoyo de acuerdo a las necesidades que requiera la emergencia con los bomberos y protección civil. • Notifica al Coordinador de Emergencia sobre el desalojo y evacuación de las instalaciones. • Activar la brigada de desalojo para la evacuación ordenada del personal de las instalaciones del almacén, siempre y cuando sea recomendable. • En caso de que se presente un incendio o conato de incendio, activa a los brigadistas • Activar al resto de las brigadas con las directrices emitidas por el Coordinador de emergencias. • Una vez controlada la emergencia elabora un informe con los detalles del evento y lo presenta al Coordinador de Emergencia.
	<p>En este caso es importante seguir las instrucciones de los bomberos y protección civil, ya que depende de las condiciones meteorológicas.</p> <p>Brigada de Desalojo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procurar el control de la situación evitando el pánico. • Mantenga la calma, no corra y transmita

<p>Brigadistas</p>	<p>control, al resto de las personas para liderizar la evacuación del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunique al Jefe de la Brigada el desarrollo del desalojo y evacuación de las instalaciones, así como también cualquier otra novedad que se considere pertinente. <p>Brigada de Primeros Auxilios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar primeros auxilios a aquellas personas que lo requieran. • Evitar el mover a las víctimas de un lugar a otro hasta que no esté completamente seguro de que la persona puede moverse y que las instalaciones no están susceptibles para el traslado de víctimas sin apoyo de paramédicos y equipos especiales. • Identificar a las víctimas de acuerdo a su gravedad y coordinar con el Jefe de Brigada los traslados a centros de atención médica pertinente. <p>Brigada de Extinción de Incendios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apagar el fuego, de acuerdo a las especificaciones dadas durante los simulacros y cursos de formación. • Controlar que las personas no se devuelvan al Centro de Trabajo en búsqueda de bienes personales a menos que los bomberos o protección civil indiquen lo contrario. • Apoyar al resto de las brigadas, de acuerdo a las instrucciones del Jefe de Brigadas.
<p>Todo el Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenga la calma y el control emocional de la situación. • Mantenga consigo sus documentos de identificación y si es posible recipientes con agua potable. • Si la lluvia impide la salida del recinto o centro de trabajo, evite salir, ya que es más seguro permanecer en su puesto de trabajo (seco y protegido). • Evite colocarse cerca de ventanas, tuberías y maquinarias eléctricas, en caso de que caiga un rayo. • Manténganse juntos y empleen el celular (siempre y cuando haya líneas en buen estado) para comunicar al jefe de brigada o al Coordinador de Emergencia, en el caso de que se coordine el desalojo de las instalaciones.

Fuente: Elaboración propia 2018.

CONCLUSIONES

La revisión de la gestión de la Seguridad y Salud Laboral permitió verificar la inexistencia de políticas claras en materia de Seguridad y Salud Laboral para el trabajo de miembros de la institución, lo cual puede ser motivado a la falta de capacitación e interés que hay respecto al tema.

La encuesta aplicada al personal demostró que existe un alto grado de insatisfacción por las medidas de seguridad, las carencias reflejadas por el personal en estas áreas son debido a que consideran que en la institución no se realizan inspecciones en su sitio de trabajo para eliminar las fuentes de riesgo a la salud y a la vida de los trabajadores, entre otras cosas.

En cuanto a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los Servicios Generales de Mantenimiento se pudo constatar que la ausencia de un manual de normas y procedimientos en esta materia y la ausencia de una supervisión permanente de las actividades en los trabajos, especialmente en el de herrería y electricidad por parte del personal responsable, son las causas inmediatas de actos inseguros.

Adicionalmente, la estimación de los riesgos en las labores ejecutadas por parte del personal de servicios generales permitió identificar que existen peligros que causan riesgos moderados e importantes especialmente en las máquinas desequilibradas en movimiento, es decir, en equipos como: esmeril, compresor, entre otras, los cuales pueden causar daños severos al personal, sino se toman las medidas correspondientes.

Los instrumentos utilizados para inspeccionar riesgos: como la inspección de seguridad y la lista de verificación de la gestión permiten no sólo la reducción de riesgos, sino el control de las operaciones de mantenimiento, ya que en los formatos se detallan áreas o ítems más susceptibles facilitando así la gestión de estas labores.

El modelo de gestión propuesto y los formatos diseñados en este trabajo permiten detectar los puntos que requieren especial atención, encontrar las fallas en las medidas de Seguridad y Salud Laboral implementadas, dar a conocer los riesgos implícitos en las actividades, lo que constituye una herramienta valiosa para el control de las actividades y propiciar acciones tendientes a crear ambientes seguros de trabajo.

El resultado de la investigación también evidencia que el VIPI no posee un programa de seguridad y salud laboral propicias para el ejercicio pleno de las

labores diarias de cada trabajador.

No existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo a lo estipulado en la LOPCYMAT. Asimismo, los trabajadores no tienen inducción sobre los riesgos y peligros de su puesto de trabajo.

No cuentan con medios para crear y divulgar información dentro del ámbito laboral que conlleve a ir fomentando y creando el interés constante de todos los trabajadores con relación a la cultura y la prevención en materia de seguridad y salud laboral.

No realizan exámenes y evaluaciones médicas periódicas en ningún momento a los trabajadores.

De lo anterior y en concordancia con las metas propuestas en el modelo gerencial de seguridad y salud laboral para el VIPI de San Carlos del Estado Bolivariano de Cojedes, se resume en el logro de la realización de las elecciones de delegados de prevención, el logro de ejecución de los siguientes planes: Plan de monitoreo y vigilancia epidemiológica, Plan de trabajo de educación y formación, Plan de trabajo de inducción y nuevos ingresos, plan de medidas preventivas, Plan de dotación de uniformes y reposición de equipos de protección, Plan de emergencias, Plan de Contingencia y Acción de Emergencia.

En este mismo orden de ideas, se alcanzará cierto grado de mejoramiento en el clima organizacional, la corresponsabilidad compartida para alcanzar todos estos planes y el valor agregado de propiciar un escenario para la cultura preventiva como política institucional. Por todo esto, se evalúa como positivo la elaboración de un modelo gerencial de seguridad y salud laboral en el VIPI San Carlos del Estado Bolivariano de Cojedes.

Para concluir, con el objeto de cumplir con el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el VIPI, creará y pondrá en funcionamiento un Comité de Seguridad y Salud Laboral, será el ente encargado de velar el fiel cumplimiento de las normas y procedimientos en materia de seguridad y salud laboral, además de seguir las normas y procedimientos emanados por el órgano asesor externo, las cuales deberán ser acatadas. De igual manera, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo será revisada anualmente por el Servicio de Seguridad y Salud en el

Trabajo, así como también por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Por lo que, de ser necesario las Autoridades que conforman el Vicerrectorado VIPI, dispondrá de los mecanismos necesarios para cumplir las normas que regulan la materia.

RECOMENDACIONES

La implementación del comité de seguridad y salud, velando por el fiel cumplimiento de las políticas en él establecidas garantiza la protección de los trabajadores y trabajadoras, al que velará en la condición que no perjudique la salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa, también las condiciones de orden, limpieza, mantenimiento, señalización, condiciones ergonómicas y psicosociales del ambiente de trabajo.

- Promover la evaluación periódica de los distintos factores de riesgo presentes en los diferentes puestos de trabajo.
- Suministrar oportunamente a los trabajadores y trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos que sean practicados por ellos.
- Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
- Desarrollar y mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como de utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la LOPCYMAT.
- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
- Establecer un sistema general de vigilancia de la salud de los trabajadores con la participación de los delegados de prevención, garantizando los derechos al trabajo, la salud y la vida.

Es importante la protección de los trabajadores, por lo tanto, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo en cualquier ámbito y a cualquier nivel debe ser principalmente el de prevenir oportunamente los peligros de riesgos laborales. Por ello, identificar y controlar oportunamente los factores de riesgos presentes en el trabajo son tareas claves a fin de conseguir una eficaz y mejora de la calidad de vida de los trabajadores y el funcionamiento global de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas G. 1999. Los Riesgos de Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia. Bogotá.
- Caisachana M. y Cadena H. 2014. Implementación de un Sistema de gestión para la Prevención de Riesgos Laborales Sujetas al régimen del Seguro General de Riesgos de Trabajo (SGRT)- IESS en la Empresa avícola REPROAVI CIA L.T.D.A de la ciudad de Ibarra de Ecuador. Trabajo de grado maestría en seguridad y riesgos de la universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador.
- Caraballo Y. 2009. Salud Ocupacional: Generalidades. [Documento online]. Disponible en: [http://medicinaocupacional.blogspot.com/2008/11/generalidades de salud ocupacional.html](http://medicinaocupacional.blogspot.com/2008/11/generalidades-de-salud-ocupacional.html). [Consultado octubre 28-2012].
- Cardozo, M. 2012. Factibilidad de la Creación de un Servicio Médico para Empleados de la Clínica Popular de Catia. Trabajo especial de grado especialista en gerencia de servicios asistenciales en salud. Universidad Católica Andrés Bello.
- Cimo T. 2009. Seguridad e higiene Industrial. [Documento online]. Consulta el 28-10-12.
- Hernández S. y Otros. 2006. Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill Interamericana. Pág. 212
- Hurtado J. 2000. Metodología de la Investigación Holística, Editorial Fundación España. Caracas. 3era Edición. Pág. 75.
- Chiavenato, I. 2003. Administración de Recursos Humanos México: Ed. Altos.
- Méndez C. 1996. Metodología. McGraw-Hill. Bogotá.
- Negreada C. 2005. Psicología del Trabajo. INSHT. Barcelona.
- Organización Internacional del Trabajo. [Documento online]. Disponible en: OIT www. [Consultado febrero 20-2016].
- Orada V. 2010. Higiene y Seguridad Laboral. [Documento online]. Consulta el 14-11-15.

- Quintana E. 2009 | Publicado en: Derecho Laboral, Desarrollo profesional, Responsabilidad social Trabajo con salud. Ergonomía – Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Ruiz C, García A., Delcos J. y Benavides F. 2007. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. (3ª Ed). Barcelona. España MASSON S.A.
- Sabino C. 2006. El Proceso de la Investigación. Caracas. Editorial Panado.
- Sequera, M. 2014. Estrategias gerenciales para la prevención de riesgos biológicos relacionados con infecciones oftalmológicas existentes en el laboratorio de biología de la UNELLEZ San Carlos- Cojedes. Trabajo de grado Maestría Gerencia Publica. Universidad Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora.
- Torrelaguna, C. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) 73-28027. Madrid-España. [Documento online]. Disponible en: [http://www. // insht.es/catalogopublicaciones/](http://www.insht.es/catalogopublicaciones/)[Consultado agosto 20-2015].
- Torres, R. 2013. Diagnóstico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementación del reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. Guayaquil-Ecuador. Trabajo de grado maestría en seguridad, higiene industrial y salud ocupacional. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Tortosa L., García, C., Page, A., Ferreras A. 1999. Ergonomía y discapacidad. Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), Valencia. ISBN 84-923974-8-9
- Venezuela, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860, de fecha 30 de diciembre de 1.999.)
- Venezuela, INPSASEL. 1986. Instituto Nacional de Prevención, Salud Y Seguridad Laborales. Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral. (Gaceta Oficial N° 3850, de fecha 18 de julio 1986).
- Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT-2005 (Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005).
- Villalobos, M. 2015. Riesgos Ergonómicos en los puestos de trabajo de un Supermercado del Estado Carabobo. Trabajo de grado especialista en salud ocupacional. Universidad de Carabobo.

ANEXO A

Encuesta N° _____

Fecha: _____

Cargo: _____

Ubicación /Puesto de trabajo: _____

Señale con una equis (x) la opción que considere más conveniente:

Nº	ITEM	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Desacuerdo	Completamente desacuerdo
1	¿Sabe Usted si está constituido el Comité de Seguridad y Salud laboral en el VIPI?					
2	¿Conoce el funcionamiento de ese comité de Seguridad y Salud laboral del VIPI?					
3	¿Conoce los integrantes del comité de Seguridad y Salud laboral del VIPI?					
4	¿Está dispuesto a pertenecer al comité seguridad y salud laboral?					
5	¿Ha participado algún tipo de inspección en su área de trabajo?					
6	¿Considera usted que las condiciones y el ambiente en el que realiza su trabajo le proporciona seguridad?					
7	¿Cree usted que las herramientas y equipos son las adecuadas para realizar su labor?					
8	¿en la Institución existen diseños de planes de contingencia y atención de emergencias?					
9	¿En la Institución está normalizado el chequeo de exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?					
10	¿Considera Usted que los implementos de trabajo satisfacen sus necesidades laborales?					
11	¿Se les informa a los trabajadores de las condiciones inseguras en forma escrita o verbal?					
12	¿Usted recibió una inducción de los riesgos existentes en la ejecución de su trabajo?					

13	¿Se brinda información y capacitación a los trabajadores, respecto a prevención de accidentes, seguridad y salud laboral?					
14	¿Considera usted que en la institución existe una cultura organizacional vinculada a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales?					
15	¿a usted le han informado lo que significa LOPCYMAT e INPSASEL?					
16	¿Ha recibido del VIPI, asesoría técnica en cuanto a la aplicación de LOPCYMAT e INPSASEL?					
17	¿Usted ha evidenciado algún tipo de inspección sobre las condiciones de su área de trabajo?					
18	¿Conoce usted las brigadas de emergencias del VIPI San Carlos?					
19	¿Cómo es el funcionamiento del sistema de alarmas detención de incendios del VIPI San Carlos?					
20	¿Conoce las políticas de seguridad y salud laboral del VIPI San Carlos?					

Fuente: Elaboración propia 2018.

Gracias por su colaboración

ANEXO B
CARTA SUSCRITA POR LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ
DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
(ARTICULO 73, NUMERAL 2 DEL REGLAMENTO PARCIAL DE LA
LOPCYMAT)

Fecha: **xx/xx/xx**

Director (a)
Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (Dietas)
 Su Despacho

Quienes suscriben, actuando con el carácter de representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa Institución Cooperativa Contratista Intermediarias u otros _____ de Nombre o Razón Social _____ solicitamos ante el Impase el registro formal de nuestro Comité de Seguridad y Salud Laboral; para lo cual consignamos la siguiente documentación:

1. Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona. (Copia)
2. Registro Mercantil actualizado o en caso de Cooperativa Acta constitutiva debidamente registrada ante el Registro Subalterno y Sunacoop (Copia)
3. Carta de designación del o los representantes(s) del patrono o patrona ante el CSSL. (Original)
4. Carta de aceptación del o los representantes(s) del patrono o patrona ante el CSSL. (Original)
5. Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso. (Anexar acta de asamblea de trabajadores) (Original)
6. Estatutos Interno del CSSL con membrete de la empresa. (Original)
7. Libro de Acta para las reuniones del CSSL.
8. Certificado de Registro de los Delegados o Delegadas de Prevención. (Copia)

9. Acuerdo formal de Constitución del CSSL con membrete de la empresa. (Original)

Nota: Se presentan originales de las copias fotostáticas para la vista y devolución

Sin más a que hacer referencia,

Atentamente,

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Delegado(s) y delegada(s) de prevención:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Representante (s) del Empleador o Empleadora:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

ANEXO C

CARTA DE DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRONO O PATRONA ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (ARTÍCULO 71, ÚLTIMO PARRAFO DEL REGLAMENTO PARCIAL DE LA LOPCYMAT)

Fecha: **xx/xx/xx**

Ciudadano

Presente. -

Por medio de la presente, yo _____ titular de la Cédula de
Identidad N^º _____, actuando en mi carácter de Representante
Legal de la Empresa Cooperativa Contratista Institución Otros:
_____, de Nombre o Razón Social:
_____ ubicada en: _____,
me dirijo a usted con la finalidad de informarle que ha sido designado para
que me represente ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro
de Trabajo o Unidad de Explotación: _____,
dando así cumplimiento a lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica
de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en
concordancia con el Artículo 71 de su Reglamento Parcial.

Sin más a que hacer referencia,

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Presidente

ANEXO D

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRONO
O PATRONA PARA INTEGRAR EL COMITÉ DE SEGURIDAD
Y SALUD LABORAL
(ARTÍCULO 73, NUMERAL 2, LITERAL “B” DEL REGLAMENTO PARCIAL
DE LA LOPCYMAT)**

Fecha: **xx/xx/xx**

Ciudadano

Presente.-

Por medio de la presente, yo XXXXXXXXXXXXXXXXXX, titular de la Cédula de Identidad N° XXXXXXXXXXXXXXXXXX, desempeñándome con el cargo de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en la Empresa Cooperativa Contratista Institución Otros: _____, de Nombre o Razón Social: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, ubicada en: XX, me dirijo a usted con la finalidad de informarle que acepto ser su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo o Unidad de explotación XX, dando así cumplimiento a lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) en concordancia con el Artículo 73, Numeral 2, Literal “b” de su Reglamento Parcial.

Sin más a que hacer referencia,

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ANEXO E

ACUERDO FORMAL DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (ARTÍCULO 69 Y 73, NUMERAL 2, LITERAL “C” DEL REGLAMENTO PARCIAL DE LA LOPCYMAT)

En el día de hoy, siendo las a.m., del día xxxx del mes de xxx del año xxxx quienes suscriben por una parte el o los Delegado(s) o Delegada(s) de Prevención xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Cedula de Identidad N° : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx y por otra parte los representantes del empleador xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Cedula de Identidad N° xxxxxxxxxxxx de la Empresa Cooperativa Contratista Institución Otros: Nombre o Razón Social: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Rif: xxxxxxxxxxxx, Nil: xxxxxxxxxxxx, IVSS: xxxxxxxx, Ubicada en xx, Teléfono: xxxxxxxxxxxx, Fax: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Correo Electrónico: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, cuya Actividad Económica es: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. donde labora una nómina de 7 trabajadores y trabajadoras. Hemos acordado constituir por primera y única vez un Comité de Seguridad y Salud Laboral que se registrá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. DENOMINACIÓN: La denominación del Comité de Seguridad y Salud Laboral será: **Comité de Seguridad y Salud Laboral de: xx.**

SEGUNDA. DURACIÓN: La existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la Empresa/Institución/Cooperativa/Contratista/Intermediaria/Otros, será por tiempo indefinido desde la fecha de su creación.

TERCERA. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Serán atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, las siguientes:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

CUARTA. FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y

SALUD LABORAL: Serán facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, las siguientes:

1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
5. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
6. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

QUINTA. ATRIBUCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS

DE PREVENCIÓN: Serán atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, las siguientes:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de seguridad y salud en el trabajo.

4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

6. Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

7. Presentar informe mensual sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

SEXTA. FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN: Serán facultades de los Delegados y

Delegadas de

Prevención, las siguientes:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras ~~exter~~ o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Lopcymat, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a

cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los

7. trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

SÉPTIMA. ESTATUTOS: Para su funcionamiento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará y aprobará los estatutos de su funcionamiento y organización del mismo. La aprobación de dichos estatutos se hará por mayoría de (2/3) de sus integrantes.

En dichos estatutos no se establecerán normas que vulneren o limiten las facultades y atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención.

OCTAVA. ORGANIZACIÓN: El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará para cada reunión designando a un director de debate y un relator.

Las funciones del director de debates, serán las siguientes:

1. Coordinar, planificar y orientar la reunión.
2. Canalizar las propuestas que hagan los miembros del Comité, para organizar la agenda de la reunión.
3. Hacer arreglos para la logística de la reunión.
4. Presentar los invitados a la reunión, indicando el motivo de su presencia y cual representación realiza la invitación.

Las funciones del relator, serán las siguientes:

1. Levantar al final de la reunión el acta correspondiente.
2. Elaborar conjuntamente con los miembros del Comité y enviar o entregar, el informe mensual que debe ser presentado ante el Impase.
3. Leer actas y correspondencias durante la reunión.
4. Redactar y enviar o entregar la correspondencia aprobada por los integrantes del Comité.

La designación de este director y este relator se hará de conformidad a lo establecido en el Artículo 75 de Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

NOVENA. ACTUALIZACIÓN DEL COMITÉ: El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar ante la Gerencia estatal de salud de los trabajadores Geresta, correspondiente, cualquier cambio o rotación que se produzcan de sus integrantes dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a los mismos.

Firman al final en señal de conformidad:

ANEXO F

COMPROMISO DE HACER CUMPLIR LOS PLANES ESTABLECIDOS EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARTA COMPROMISO

Fecha de emisión:

Sres.-

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N° V-_____ representante legal de la Empresa por medio de la presente dejo constancia que, una vez concluido el proceso de construcción y validación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de este centro de trabajo, y cumplido con todos los requisitos exigidos en los Artículos 61 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y los Artículos 80, 81 y 82 de su Reglamento Parcial y su Norma Técnica, me comprometo a asumir los siguientes compromisos:

1. Asegurar el cumplimiento de toda la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles al medio ambiente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
3. Proporcionar educación e información teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica a todos los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Medir, controlar y perfeccionar de modo continuo los procesos productivos en los aspectos relacionados con el medio ambiente y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
5. Promover sistemas de comunicación interna sobre la eficacia de la política, normas y resultados en los aspectos de prevención, facilitando y fomentando la coordinación y participación de todos los trabajadores y las trabajadoras.
6. Evaluar de forma periódica los puestos de trabajo en los aspectos que afectan a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología, utilizando los registros sobre morbilidad y accidentalidad, a fin y efecto de mejorar los métodos de trabajo y la eficacia de las medidas preventivas.
7. Garantizar a las empresas contratista o intermediaria o de otras formas asociativas, condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.
8. Establecer programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para el disfrute de los trabajadores y las trabajadoras.
9. Acatar los ordenamientos impartidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
10. Respetar las acciones y actividades desarrolladas por los Delegados y Delegadas de Prevención, enmarcada dentro de sus facultades y atribuciones, establecidas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

Representante Legal

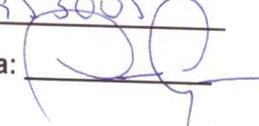
ANEXO G

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales Coordinación
del Área de Postgrado Maestría en
Gerencia Publica

FORMATO DE VALIDACION DE EXPERTOS

Nombre: Omar García V C.I.: 5.953005
Profesión: Especialista Salud ocupacional Firma: 
Nombre del Instrumento: Cuestionario

ITEMS	REDACCION			RELACION CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	
14	X			X	
15	X			X	
16	X			X	
17	X			X	
18	X			X	
19	X			X	
20	X			X	

OBSERVACIONES: Dr. Omar García V
Médico Cirujano Especialista en Salud
Ocupacional e Higiene del Medio Ambiente Laboral.

Omar A. García
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
M.P.S. 53505 V C.M. 1117
RIF. V-61.356.836-0

Figura 2- Matriz de Datos de encuesta

TG Cuestionario.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	VAR	VAR
1	5	5	5	1	5	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	4		
2	4	5	5	1	5	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	5	4		
3	5	5	4	2	5	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	5	4		
4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	2	5	3		
5	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3		
6	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5		
7	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	1	4	3		
8	4	4	4	2	3	3	1	5	4	1	4	4	2	4	3	4	5	1	4	4		
9	5	5	4	1	3	4	1	5	3	1	4	4	2	4	3	4	4	1	4	5		
10	3	4	5	2	3	4	1	4	3	1	4	5	4	3	2	5	4	2	4	5		
11	3	5	3	1	3	4	1	5	3	2	3	5	2	3	2	5	4	2	5	4		
12	3	3	5	1	4	4	3	4	3	3	3	5	2	5	2	3	3	2	5	3		
13	3	3	5	2	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3		
14	4	3	5	2	4	5	3	4	4	2	3	5	2	4	3	3	3	4	4	4		
15	3	4	4	2	5	2	2	4	4	3	4	5	2	3	4	2	2	5	5	4		
16	4	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	5	2	2	2	5	4	3		
17	4	4	5	1	4	3	2	3	4	1	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3		
18	5	3	4	1	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4		
19	4	4	5	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3		
20	3	3	4	1	4	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	5	5		
21	3	3	4	2	3	4	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3		
22	3	3	4	2	3	4	1	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3		
23	4	4	4	2	3	4	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3		
24	4	3	5	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3		
25	4	5	4	1	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4		
26	2	5	4	1	5	2	2	2	4	1	4	5	3	3	2	5	3	3	4	5		
27	2	3	5	1	5	2	2	3	4	1	4	5	3	2	2	3	3	3	5	3		
28	4	4	4	1	3	2	2	3	4	2	3	5	4	2	2	4	3	4	5	3		
29	5	3	5	2	3	2	3	4	4	1	3	3	4	2	3	2	2	2	5	4		
30	4	5	5	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4		
31	3	5	5	2	4	4	1	4	3	1	3	3	3	2	3	5	4	2	4	3		
32	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	5		
33	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	5		
34	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	5	4	4	3	5	2	2	3	3		
35	4	4	4	2	3	2	1	3	4	2	4	5	3	4	2	2	4	2	3	4		
36	4	3	5	4	5	3	2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	2	3	4	4		
37	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	5	5	3	3	5		
38	3	5	5	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	4	2	3	3	3	5		
39	3	4	5	2	5	4	3	4	5	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
40	3	4	4	2	3	4	1	2	3	1	3	4	4	5	2	5	5	2	2	3		
41	3	4	3	1	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3		
42	3	3	5	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2		
43	4	3	5	2	4	2	3	4	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4		
44	5	3	3	1	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3		
45	3	5	4	2	5	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	5		
46	4	5	5	1	3	4	1	3	5	1	4	5	3	3	2	4	2	2	3	3		
47	5	4	4	2	4	3	1	3	4	2	4	5	4	2	2	2	2	2	3	5		
48	3	2	3	1	3	3	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4		
49	5	3	5	1	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3		
50	4	3	5	2	5	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3		
51																						
52																						
53																						

Fuente: Programa Estadístico SPSS 25.0.

Figura 3- Vista de Variables

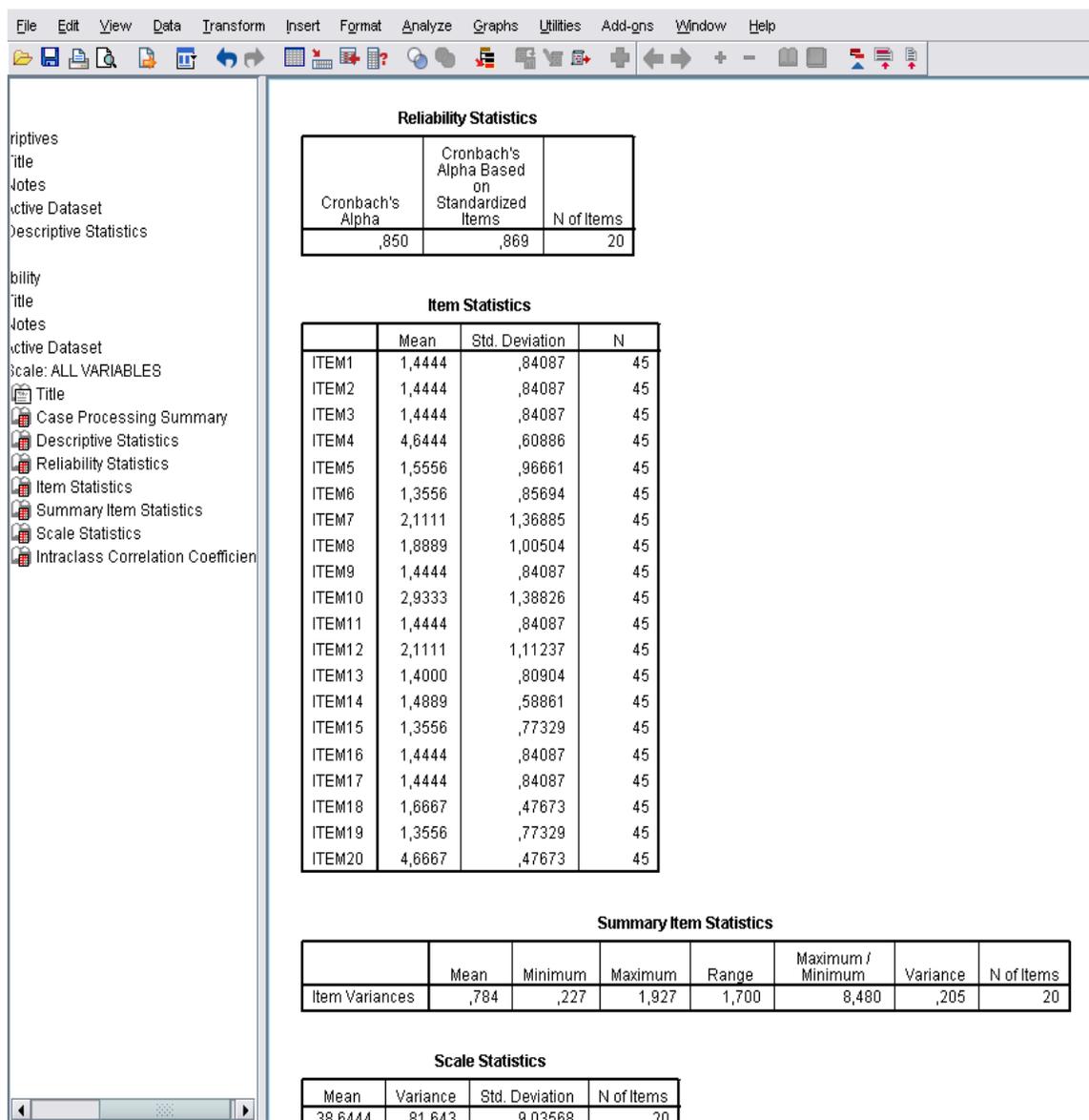
TG Cuestionario.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item1	Numérico	2	0	Sabe usted si e...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
2	item2	Numérico	2	0	Conoce el funci...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
3	item3	Numérico	2	0	Conoce los inte...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
4	item4	Numérico	2	0	Estas dispuest...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
5	item5	Numérico	2	0	Ha participado ...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
6	item6	Numérico	2	0	Considera uste...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
7	item7	Numérico	2	0	Cree usted que...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
8	item8	Numérico	2	0	En la institucio...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
9	item9	Numérico	2	0	En la institucio...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
10	item10	Numérico	2	0	Considera uste...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
11	item11	Numérico	2	0	Se les informa ...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
12	item12	Numérico	2	0	Usted recibio u...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
13	item13	Numérico	2	0	Se brinda infor...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
14	item14	Numérico	2	0	Considera uste...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
15	item15	Numérico	2	0	A usted le han i...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
16	item16	Numérico	2	0	Ha recibido del ...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
17	item17	Numérico	2	0	Usted ha evide...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
18	item18	Numérico	2	0	Conoce usted l...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
19	item19	Numérico	2	0	Como es el fun...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
20	item20	Numérico	2	0	Conoce las poli...	{1, CDA}...	Ninguno	5	Centrado	Nominal	Entrada
21											
22											

Fuente: Programa Estadístico SPSS 25.0.

Figura 4- Alfa de Cronbach



Fuente: Programa Estadístico SPSS 25.0.

